

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Studium bakalářské prezenční
2007–2010

Lucie Königsmarková

Psychologické aspekty nezaměstnanosti a odchodu do důchodu

The Psychological Implications of Unemployment and
Retirement

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2010

Vedoucí práce:

PhDr. Ivana Šnýdrová, CSc.

P r o h l a š u j i,

že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 15.12.2010

Lucie Königsmarková

.....

Resumé

Práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti a odchodu do důchodu se zaměřením na psychologické a sociologické hledisko. S přihlédnutím ke kontextuálním a systematickým vlivům analyzuje dopady na jedince jako samostatné individuum i jako člena skupin v psychologické a sociologické rovině, jejich příčiny, možná řešení a prevenci.

Klíčová slova: nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, důchod, psychologické důsledky, sociálně-psychologické důsledky

Abstract

The bachelor thesis is dealing with the problematics of unemployment and retirement, focused on psychological and sociological point of view. Considering the contextual and systematic influences, analyses the impact on the individual as independent individual, as well as member of a group on a psychological and sociological plane, their causes, possible solutions and prevention.

Key words: unemployment, long-term unemployment, retirement, psychological implications, socio-psychological implications

Obsah

Resumé	3
Abstract	3
Obsah	4
0 Úvod	6
1 Stručný nástin trendů v současné politice práce a zaměstnanosti a důchodové politice	9
1.1 Politika zaměstnanosti České republiky	9
1.2 Důchodová politika České republiky	11
1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost ve společnosti a na trhu práce	13
2 Změny sociálního statusu jako důsledek odchodu ze zaměstnání	16
2.1 Pokles sociálního statusu	16
2.2 Pohled společnosti na prestiž nepracujícího člověka	17
2.3 Stigmatizace a prožívání stigmatu	19
2.4 Sociální exkluze jako extrémní příklad důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti a odchodu do důchodu	21
3 Dopad změny struktury času na psychiku nezaměstnaného	25
3.1 Změna organizace času a její dopad na psychiku	25
3.2 Změny denního režimu při ztrátě zaměstnání	26
3.3 Vztah časové struktury a psychického stavu	28
4 Krize sebepojetí člověka bez práce	30
4.1 Zaměstnání jako hlavní aspekt sebepojetí	30
4.2 Nutnost revize životní role	31
4.3 Změna životní strategie	32
5 Psychická a psychosomatická rizika spojená s opuštěním zaměstnání	35
5.1 Stručné vymezení psychologických rizik odchodu ze zaměstnání	35
5.2 Odchod ze zaměstnání jako stresová situace	37
5.3 Teoretická východiska psychosomatických důsledků	39
5.4 Somatické konsekvence	40

6	Rozdíly mezi nezaměstnanými a důchodci ve vnímání odchodu ze zaměstnání	42
7	Věkové a genderové rozdíly v prožívání nezaměstnanosti	44
7.1	Vztah k práci a jeho proměna v závislosti na věku a pohlaví.....	44
7.2	Klasický model rozvržení rolí v rodině ve vztahu k prožívání odchodu ze zaměstnání	46
7.3	Ageismus	47
8	Vliv odchodu ze zaměstnání na sociální okolí člověka.....	50
8.1	Změna životní úrovně	50
8.1.1	Deprivace.....	50
8.1.2	Vliv finanční nejistoty	51
8.2	Změna vztahů v rodině	52
8.3	Vliv odchodu pracovníka na jeho bývalé profesní okolí	54
9	Možná řešení psychosociálních důsledků nezaměstnanosti a odchodu do důchodu	56
9.1	Modifikace veřejného mínění	57
9.2	Vzdělávání	59
9.3	Svépomocná sdružení a skupiny seniorů a nezaměstnaných.....	61
9.4	Knihovny jako pomáhající instituce	62
10	Závěr.....	65
11	Soupis bibliografických citací	67

0 Úvod

Kariéra a profesní život zaujímají v životě dospělého člověka zcela zásadní místo. V současné společnosti je lidská práce významnou ekonomickou hodnotou, naplňuje většinu našeho času a zároveň slouží do značné míry jako měřítko pro náš mimopracovní život. Vzhledem k pracovní době vymezujeme svůj volný čas (a určujeme jeho hodnotu) a strukturujeme denní režim, profesní zařazení a pozice určuje náš sociální status i to, jak přijímáme sami sebe, a v neposlední řadě tvoří profesní oblast významný zdroj sociálních kontaktů.

Z těchto a mnoha dalších důvodů je práce a pracovní život středem zájmu mnoha vědeckých oborů (psychologie práce, ergonomie, řízení lidských zdrojů atd.) a bezpočtu výzkumů. Jejich předmět, přístup a úhel pohledu se za relativně krátkou dobu jejich existence mnohokrát proměnil, avšak jejich význam nejen pro vědeckou oblast, ale především pro praxi, vzrůstá. Nicméně značná část těchto oborů se zaměřuje z naprosté většiny přímo na pracovní rovinu života, avšak často bere jen málo v potaz druhou stranu této mince, která je s ní pevně spojena – odchod ze zaměstnání a jeho dopad na život a zdraví člověka.

Proto má tato práce za cíl zmapovat některé, dle mého názoru, nejdůležitější aspekty tohoto problému. Vzhledem k tomu, že pracovní stránka lidského života v sobě zahrnuje mnohé oblasti, měl by mít její rozbor určitý multidisciplinární záběr, o který se na následujících stránkách pokusím. Domnívám se, že by nebylo v zájmu popisované problematiky omezit se pouze na čistě psychologické hledisko (ačkoli to bude dominantní), jak napovídá název práce. Současně se pokusím toto téma rozkrýt z pohledu sociologie a sociální psychologie (především problematiky skupin a rolí) a zčásti také ekonomie, především pro základní vymezení celospolečenského kontextu.

Struktura této práce vychází především z mého názoru, že přestože se jedná o téma zasahující a ovlivňující celou společnost, je to z bližšího pohledu vždy v první řadě záležitost konkrétního jedince a jeho nejbližšího sociálního okolí. Jednotlivé kapitoly tedy sledují osu konsekvencí odchodu ze zaměstnání tak, jak se postupně rozvíjejí, a snaží se dospět k určitému zobecnění a propojení

se společenským rozměrem tohoto problému. První kapitola má za cíl vymezit teoretický společensko-ekonomický rámec pro následující úvahy a závěry. Kapitoly následující se pak dotýkají individuálních a ve vztahu k jedinci také psychosociálních aspektů odchodu ze zaměstnání a na ně navazuje část zobecňující psychosomatické dopady odchodu ze zaměstnání a posléze rozdíly mezi jednotlivými kategoriemi uvažované populace, tedy muži a ženami a nezaměstnanými a důchodci. Poslední část práce řešící přímo důsledky nezaměstnanosti a odchodu do důchodu rozšiřuje pohled za předchozí, povětšinou individuální rámec a zaměřuje se na vliv na sociální okolí jedince. V poslední kapitole se již věnuji některým možnostem prevence, které se nabízejí a jež jsou v současnosti ve větší či menší míře využívány, a vzhledem ke svému dalšímu studiu v oblasti knihovnictví a informačních služeb naznačuji potenciál knihoven jakožto veřejných institucí v této oblasti.

Vzhledem k dosavadnímu zaměření výzkumů, studií a odborných úvah na téma dopadů opuštění zaměstnání, které tíhne především k problematice nezaměstnanosti, jsem se rozhodla rozšířit pohled také na dosud vcelku opomíjenou oblast, a to přechod mezi produktivní a postproduktivní etapou života. Z oblasti nezaměstnanosti jsem se pak zaměřila na nezaměstnanost dlouhodobou, která se co do důsledků jeví jako nejzávažnější a v některých aspektech a podobách má velmi blízko k důchodu. Toto zaměření má dva zásadní důvody, a to značnou psychickou zátěž spojenou s těmito změnami a také některé statistické trendy v této oblasti, zejména značný nárůst populace v důchodovém věku, vysokou úroveň nezaměstnanosti a významný podíl dlouhodobě nezaměstnaných.

Z těchto příčin je, podle mého názoru, tomuto tématu třeba věnovat velkou pozornost, a to nejen po stránce systémové, tedy z hlediska státní politiky a přístupu společnosti, ale zejména také na úrovni individuální, oproštěné od ekonomických pohnutek, která je v tomto případě často značně zanedbávána. Právě proto se pokusím popsat oblasti, do nichž tak dramatická změna v životě člověka, jakou je opuštění zaměstnání, zasahuje a nastínit tak směry, v nichž by bylo třeba do budoucna vyvíjet výraznější úsilí směřující k celkové nápravě

situace nezaměstnaných a důchodců. Každodenní osobní zkušenost s těmito skupinami lidí a s jejich starostmi a životními komplikacemi jistě nenechá nikoho na pochybách, že se jedná o téma zásadní nejen ze společenského, institucionálního hlediska, ale také z individuálního pohledu všech členů společnosti, i těch, kteří se domnívají, že se jich přímo nedotýká.

1 Stručný nástin trendů v současné politice práce a zaměstnanosti a důchodové politice

1.1 Politika zaměstnanosti České republiky

Státní politiku zaměstnanosti lze charakterizovat jako soubor zákonů, vyhlášek a opatření, jejichž cílem je minimalizace nezaměstnanosti aktivní nebo pasivní cestou. Pasivní politika zaměstnanosti je vykonávána prostřednictvím poskytování prostředků (podpory v nezaměstnanosti) sloužících k hmotnému zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Standardně je vyplácena pouze po určitou stanovenou dobu (tzv. podpůrná doba, která je závislá na věku uchazeče¹) a její poskytování je vázáno na zařazení v evidenci uchazečů o zaměstnání a případná výše je závislá na průměrné výši čistého výdělku v předchozím zaměstnání.

Aktivní politikou zaměstnanosti pak rozumíme konkrétní kroky v rámci zařazování jedince zpět do pracovního procesu, jejichž cílem je zvýšení hodnoty uchazeče o zaměstnání na trhu práce, podpora zaměstnatelnosti a tvorby nových pracovních míst v podobě investičních pobídek. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také MPSV) definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako základní nástroj pro boj s nezaměstnaností, do něhož řadí například „rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhmůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.)“ (MPSV, 2004, s. 1)

Politika zaměstnanosti je díky svým ekonomickým dopadům aktuální téma jak na úrovni států, tak i na úrovni mezinárodní, v tomto případě konkrétně v rámci Evropské unie. Centralizovaná struktura EU umožňuje koordinovaná řešení na nadnárodní úrovni, spoluprací jednotlivě operujících celků - členských států - pak umožňuje ovlivňovat situaci v širším lokálním měřítku. Impulsem pro přijetí společných kroků v oblasti politiky zaměstnanosti bylo stále markantnější překrývání se cílu ekonomických a sociálních, což vedlo k přijetí Evropské

¹ Podle zákona č. 435/2004 Sb. činí podpůrná doba u uchazeče do 50 let věku 6 měsíců, do 55 let věku 9 měsíců a nad 55 let věku 12 měsíců. (z webu MPSV)

strategie zaměstnanosti r. 1997. Jedná se o každý rok aktualizovaný soubor direktiv, platných pro všechny členské státy. Nejvýraznějšími prvky je důraz na flexibilitu trhu práce, jeho schopnost reakce na změny a využití potenciálu, skýtaného skupinou nezaměstnaných. Konkrétněji je kladen důraz na vytváření nových pracovních míst (flexibilní pracovní dobou, státní podporou pracovních poměrů na částečný či zkrácený úvazek), odstraňování bariér při nástupu do zaměstnání po absolvování vzdělávacího programu a efektivnější metody rekvalifikace.

Česká republika přijala v roce 1999 Akční plán politiky zaměstnanosti. Tento plán konkretizoval potřeby a problémy českého trhu práce a zároveň stanovil základní cíle, vedoucí k jejich řešení v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti. Počínaje tímto jsou české strategie koordinovány se směry EU. Problémem však zůstává jejich nedostatečná implementace, dalším problémem jsou bariéry mezi dokončením vzdělání a nástupem do vhodného zaměstnání a malá flexibilita úřadů v řešení této problematiky.

Jak je patrné z výše uvedených evropských a národních strategií, politika zaměstnanosti teoreticky směřuje k větší zodpovědnosti pracovníků za vlastní působení na trhu práce (zvyšování zaměstnatelnosti a obecně hodnoty na trhu práce prostřednictvím neustálého vzdělávání, flexibilita a prostorová mobilita) a zároveň k posílení sociální zodpovědnosti zaměstnavatelů, kteří by měli být motivováni k vytváření pracovních míst a flexibilnějšímu přístupu k zaměstnancům. V praxi nicméně tyto evropské strategie v jednotlivých státech, včetně České republiky, narážejí na mnohé překážky a jejich naplňování paradoxně nepomohla ani hospodářská krize.

Jedním z praktických trendů v této oblasti se stalo zjednodušování podmínek zaměstnavatelů oproti zaměstnancům (například usnadnění propouštění a omezování zaměstnaneckých výhod a benefitů – včetně podnikových programů vzdělávání). V rámci přístupu státu k nezaměstnaným se pak zpřísnilo

poskytování podpory v nezaměstnanosti a obecně podmínky jejího přiznávání² a je také patrná snaha o získání větší kontroly nad přívýdělkem registrovaných nezaměstnaných. Celkově se tedy snižuje jistota zaměstnanců, zvyšuje tlak na nezaměstnané a spolu s nejistotou pramenící z dopadů hospodářské krize tak tyto stresové faktory nabývají na intenzitě.

1.2 Důchodová politika České republiky

Důchod je možné definovat jako pravidelně vyplácené finanční dávky, poskytované na základě osobám opustivším pracovní poměr z důvodu dosažení určité věkové hranice, vlivem handicapu natolik závažného, že brání výkonu zaměstnání, nebo naplněním jiných, zákonem stanovených podmínek. V českém právním kontextu se dělí na tři skupiny - starobní, invalidní a pozůstalostní. Invalidní se dělí na plné a částečné a pozůstalostní na vdovské, vdovecké a sirotčí. Zatímco tyto druhy důchodů jsou přesně legislativně vymezeny, rozdělení starobních důchodů je záležitostí zvykovou. Takto je lze dělit na tzv. řádné starobní důchody, dočasně snížené předčasné starobní důchody a trvale snížené předčasné starobní důchody. (Filipová, 2009)

V kontextu této práce se budeme zabývat především řádným starobním důchodem. Řádný starobní důchod je vyplácen osobám, které splňují státem stanovená kritéria, která zahrnují dovršení důchodového věku a získání potřebné doby sociálního pojištění. Vzhledem ke zvětšujícímu se podílu osob nad 60 let je obecným trendem zvyšování hranice důchodového věku a současně nárůst požadované doby pojištění³.

² Poslední vládní úpravou v této oblasti z 12.11.2010 má kupříkladu dojít k faktickému postihu (poskytování podpory v nezaměstnanosti pouze ve výši 45 % vyměřovacího základu) těch zaměstnanců, kteří ze zaměstnání odejdou dobrovolně (vyjma dostatečně prokázaných vážných důvodů vymezených § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb.) nebo po dohodě se zaměstnavatelem (z webu MPSV).

³ Obecně platí, že pro ženy se věková hranice pro odchod do důchodu mění v závislosti na počtu vychovaných dětí, zatímco u mužů je určována paušálně podle roku narození. V současné době

Jak je všeobecně známo, populace vyspělých států vlivem nízké porodnosti a prodlužující se délky života neustále stárne. V České republice tomu není jinak, jak dokládají statistiky Českého statistického úřadu (dále ČSÚ). Podle publikace z roku 2009 tvořil podíl osob starších 50 let ke konci roku 2008 celých 36 % obyvatel a zastoupení osob nad 65 let věku (seniorů, v naprosté většině starobních důchodců) 15 % obyvatel. Tzv. index⁴ stáří se v průměru průběžně zvyšuje – ke konci roku 2008 připadalo v Praze, regionu nejvýrazněji zasaženém fenoménem stárnutí populace, 130 seniorů na 100 dětí. ČSÚ dále v prognóze obyvatelstva předpokládá, že se podíl seniorů v populaci bude nadále zvětšovat, až by měl podle nejzazšího modelového scénáře dosáhnout 30 %. (ČSÚ, 2009)

Starobní důchod tvoří největší část vyplácených důchodů a funguje jako náhrada příjmu v postproduktivním věku. V České republice se skládá z povinného základního důchodového pojištění (což je valná část částky pojištění sociálního) a případně z dobrovolného důchodového připojištění. Toto bývá atraktivně pro zájemce státním příspěvkem. V současnosti funkční systém starobních důchodů je finančně organizován státem a jeho výše je určena především v závislosti na délce doby, po kterou je osoba plátcem sociálního pojištění, a na výši jeho příjmů; dávky jsou v tomto případě vypláceny státem.

Vzhledem ke stárnoucí populaci směřují současné trendy k převedení alespoň části zodpovědnosti za budoucí příjmy v důchodu na občany samotné, a tedy k vyšší podpoře dobrovolného důchodového připojištění, především z důvodu dlouhodobě nižší finanční nákladnosti pro stát. V tomto duchu se také nese trend vycházející přímo od samotných důchodců – z různých důvodů (finančních či zájmových) vykonávají některou z forem placeného zaměstnání (v roce 2010 byl jejich podíl na celkovém počtu zaměstnaných přibližně 5 %; ČSÚ,

v České republice v rámci probíhající důchodové reformy došlo ke zvýšení základního důchodového věku na 65 let (v platnosti od 1.1.2010). Plánuje se také postupné prodlužování povinné doby pojištění ze současných 25 let na 35 let (z webu MPSV).

⁴ Index stáří vyjadřuje, kolik v populaci připadá osob ve věku 65 let a více na 100 osob ve věku 0–14 let (ČSÚ, 2009).

2010b), čímž nejen zlepšují vlastní ekonomickou situaci, ale stávají se také méně závislými na starobním důchodu vypláceném státem.

Výše načrtnuté vybrané údaje dokládají nejen nezbytnost reformy vyplácení důchodového zabezpečení, ale také nutnost komplexního přístupu k této problematice. V současné době stále přetrvává pasivní přístup státu, který poskytuje důchodcům dávky hmotného zabezpečení a případně spravuje některá zařízení pro dlouhodobě nemocné (z nichž největší část tvoří právě senioři) a domovy pro seniory. Nicméně příprava na aktivní stáří a konkrétní pomoc seniorům leží především na rodinných příslušnících (budoucích) důchodců a na nestátních organizacích. Komplexní, systematická a individuálně zaměřená sociální politika státu v důchodové by přitom mohla napomoci zlepšení postavení této skupiny ve společnosti, zmírnění negativních dopadů důchodového věku a posílení vnímání jeho pozitivních stránek.

1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost ve společnosti a na trhu práce

Dlouhodobá nezaměstnanost, která je jednou z nejčastějších příčin propadu do nižší společenské třídy (či přímo sociální exkluze, o níž bude pojednáno níže), není novým fenoménem. Od okamžiku, kdy můžeme hovořit o tzv. zemědělských společnostech, jejichž způsob obživy umožnil růst populace a tím pádem také převis nabídky pracovních sil nad poptávkou, se datuje také problém nezaměstnanosti (Lenski, Lenski, Nolan, 1991)⁵. Je na pováženou, že i přes nepopiratelný pokrok v oblasti sociálního systému a jeho podpůrných funkcí jsme se stále nedokázali s důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti vyrovnat a nalézt taková východiska, která by plošně umožnila citlivou a účinnou prevenci jejích nežádoucích psychických a sociálních důsledků.

⁵ Lenského historické pojetí se odlišuje od rozšířenějšího názoru, který vznik nezaměstnanosti spojuje s obecným rozšířením konceptu zaměstnanosti, na němž se zakládají pracovní vztahy a praktické vnímání práce. Dle tohoto konceptu náležejí osoby, kterým již Lenski propůjčuje status nezaměstnaných, do kategorie „chudiny“, jejíž součástí byli obecně nepracující, nikoli však nezaměstnaní (Williams, 1976, in Mareš, 1994).

Významným mezníkem, který ještě posílil trend stoupající nezaměstnanosti panující v nedávné době, se stala globální hospodářská krize započatá v roce 2008, s jejímiž důsledky se světové ekonomiky dosud nevypořádaly. Během ní se nejen výrazně snížil počet volných pracovních míst, ale především došlo ke snížení počtu pracovních míst všeobecně (například v 1. čtvrtletí roku 2010 došlo k historicky největšímu meziročnímu poklesu zaměstnanosti; ČSÚ, 2010b). Zároveň se odpovídajícím způsobem zvýšila celková nezaměstnanost. Velmi vysoké, i když s dlouhodobě klesající tendencí (která však byla narušena zmiňovanou hospodářskou krizí), je pak zastoupení dlouhodobě nezaměstnaných⁶ (v roce 2002 tvořili celých 50 % z celkového počtu nezaměstnaných, ČSÚ, 2005, do konce roku 2009 však poklesl jejich podíl na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných na 23 %, ČSÚ, 2009).

Roste také průměrná délka jednotlivých případů (Mareš, 1994). Spolu s prodlužováním délky nezaměstnanosti pak přímo úměrně klesá pravděpodobnost opětovného zaměstnání (tzv. multiplikační efekt, Mareš, 1994), především v důsledku ztráty potřebných pracovních návyků, motivace a dostatečné úrovně kvalifikace, a v konečném důsledku hrozí, že se jedinec stane nezaměstnatelným. Multiplikační efekt délky nezaměstnanosti také podporuje přístup úřadů práce, které se více snaží najít pracovní místa pro osoby, které jsou nezaměstnané pouze krátkou dobu (Kotíková, Nekolová in Čabanová et al., 2004).

S dlouhodobou nezaměstnaností se také často pojí výrazný pokles životní úrovně, neboť poskytování podpory v nezaměstnanosti je vázáno pouze na určité časové období a další podmínky. Pokud tyto podmínky naplněny nejsou, má nezaměstnaný nárok pouze na sociální podporu, která se vymezuje paušálně na základě životního minima a je výrazně nižší. Její výše se pak může stát výrazně limitujícím faktorem nejen pro naplňování spotřebních standardů společnosti, ale také pro samotné zajišťování základních životních potřeb, zvláště pokud jsou u

⁶ Dlouhodobá nezaměstnanost je dle Českého statistického úřadu vymezena hranicí 12 měsíců od ukončení posledního pracovního poměru (ČSÚ, 2010b).

některých osob v určitém směru specifické (např. pokud trpí onemocněním vyžadujícím zvláštní dietu či drahé léky). (Mareš, 1994)

Významným faktorem, který má vliv na vznik dlouhodobé nezaměstnanosti a na její délku, je příslušnost k určité sociální vrstvě či skupině se stabilními charakteristikami, jako například úrovní kvalifikace, příslušností k národnostní menšině v daném státě či věkem. Konkrétně je to tedy především mládež a naopak starší lidé, lidé s nízkou či zcela chybějící kvalifikací (z nich zejména, v souladu se statistickými srovnáními zaměstnanosti v rámci pohlaví, ženy), osoby s handicapem (ať již tělesným či mentálním) a z příslušníků etnických minorit u nás například Romové a Ukrajinci. Jak je patrné, obtížné postavení těchto skupin ve společnosti i na trhu práce ještě podtrhuje jejich zranitelnost a náchylnost k upadnutí do bludného kruhu dlouhodobé nezaměstnanosti.

2 Změny sociálního statusu jako důsledek odchodu ze zaměstnání

2.1 Pokles sociálního statusu

Každý člověk zaujímá v hierarchii společnosti určité místo, pozici, kterou v průběhu života několikrát změní. S touto pozicí je spojen jeho sociální status⁷, jenž je ovlivňován množstvím různých faktorů (určitých vnějších charakteristik, které se nevztahují přímo k psychickým vlastnostem jedince, ale které získávají význam v interakci se sociálním okolím), které jsou buď jedinci již dány, nebo se mění a přibývají v průběhu jeho života. Z původu těchto charakteristik pak odvozujeme status připsaný (odvozený například od pohlaví, rasy a věku, tedy determinant, které často zásadně formují vztah společnosti a jedince, aniž by je mohl vlastními silami ovlivnit), a získaný, který je jedincem ovlivnitelný (ovšem do jaké míry je diskutabilní, neboť se sem zahrnují faktory jako zaměstnání či dosažené vzdělání, na jejichž podobu mají vliv i jiné okolnosti, než jen vůle individua, jak je patrné například právě na příkladu dlouhodobě nezaměstnaných).

Ke změně sociálního statusu tedy nedochází přímo, ale právě na základě modifikace jednotlivých činitelů. Treiman a Szelenyi (1991, cit. in Šanderová, 2000) ve výzkumu věnovaném sociální stratifikaci a mobilitě v postkomunistických zemích uvádějí jako základní stavební kameny, jejichž vzájemná kombinace je určující pro tvorbu statusu, tzv. kulturní, ekonomický a politický kapitál. Tyto abstraktní a obsahově neurčité pojmy lze přeložit jako „úroveň vzdělání, finanční zdroje a umístění v ... politické struktuře a struktuře řízení“ (Šanderová, 2000, s. 86). Jak je patrné, změna druhých dvou jmenovaných faktorů se přechodem do důchodu či setrváním v dlouhodobé nezaměstnanosti radikálně mění. Finanční zdroje zaznamenávají v obou případech výrazný pokles oproti předchozím příjmům, neboť rozdíl stálého příjmu ze zaměstnání a sociálních dávek či starobního důchodu bývá markantní. Současně většinou dochází k vyřazení jedince ze struktur politické i řídicí moci, protože jednak

⁷ Sociální status bývá často využíván jako synonymum pro prestiž, avšak pro účely této práce a kvůli významovým odlišnostem v mnoha pojetích je využiji odděleně.

odchází z organizace, kde se nacházel na určité úrovni hierarchie, a jednak je vyřazen z členství například v odborech, tedy v instituci, která má politický vliv. První činitel sice zůstává stejný, avšak přesto má značný vliv na průběh procesu přechodu i na obě dlouhotrvající životní situace – úroveň vzdělání vedle jiného ovlivňuje délku nezaměstnanosti i prožívání odchodu do důchodu (Šplíchalová et al., 2007).

Status zároveň zahrnuje určitá očekávání (a psané i nepsané normy) společnosti i jeho nositele a je tedy, převeden do praktické roviny chování jedince a jeho interakcí s okolím, souborem práv a povinností (Linton, cit. in Lang, 1956). A právě očekávání společnosti spojená se statutem nezaměstnaného či důchodce jsou činiteli, které často způsobují jejich držitelům stres a znesnadňují jejich adaptaci na novou etapu života, neboť jsou často protichůdná nebo pro jedince obtížně přijatelná či zvládatelná (například u důchodců očekávání pasivního „čekání na smrt“).

Jak již bylo naznačeno, sociální status nezávisí vždy přímo na konkrétních vlastnostech člověka, na jeho osobnostních kvalitách, charakteristikách a dalších psychických aspektech. Tato rovina určité neovlivnitelnosti, s níž je člověku „přidělen“ jakýsi mnohovýstředný hodnotící prvek, na jehož základě je s ním jednáno, může být u psychicky méně vyrovnaných jedinců příčinou až fatalismu a apatie. Ze všech výše zmíněných důvodů je pokles sociálního statusu související s odchodem ze zaměstnání traumatickou zkušeností a záleží pouze na osobních vlastnostech a charakteristikách jedince, jak se s ní vyrovná.

2.2 Pohled společnosti na prestiž nepracujícího člověka

Prestiž je vedle moci a úrovně materiálního zabezpečení jednou z pevně provázaných dimenzí sociální stratifikace jako výrazu distributivní nerovnosti, která je výsledkem nerovnoměrné distribuce vzácných statků (Lenski, Lenski, Nolan, 1991). Šanderová (2000) prestiž obecně vymezuje jako „váženost, jíž se lidé ve společnosti těší“ a jako jeden z „předpokladů úcty, kterou si navzájem prokazují“ (Šanderová, 2000, s. 125). Obsahuje de facto dvě úrovně, z nichž

vychází, a to úroveň vnitřní, tedy tu, která vzniká přímo v závislosti na jedinci a jeho individuálních charakteristikách (individuální prestiž), a úroveň vnější (sociální prestiž), která je symbolickým aspektem sociálního statusu, tedy je jedinci zčásti připsána, ale zčásti je jím i formována. Podle Edwarda Shilse je prestiž výslednicí „celé řady individuálních charakteristik“ a hodnoty přiznané jim společností, především „zaměstnání, typ a velikost majetku, velikost a zdroj příjmu, ..., činnost ve prospěch komunity či společnosti“ (Shils, 1975, cit. in Šanderová, 2000, s. 127). Ze všech těchto hledisek vyplývá, že dlouhodobě nezaměstnaní ani důchodci obecně nepožívají ve společnosti mnoho úcty, třebaže by disponovali výrazným individuálním potenciálem.

Pokud vezmeme v úvahu Lenského provázanou strukturu moci, prestiže a materiálního zabezpečení a z ní vyplývající uspořádání společnosti, zjistíme, že důchodci a nezaměstnaní obecně (ve výrazně zesílené formě pak dlouhodobě nezaměstnaní) se nacházejí ve společenské struktuře velmi nízko. V současné společnosti je moc vykonávána především prostřednictvím zaměstnání (nejen ve smyslu moci politické, ale především ve smyslu ovlivňování druhých, Weberova prosazování vůle jedince či skupiny na úkor ostatních, Šanderová, 2000), tudíž osoby, které žádné zaměstnání nemají či ho již nevykonávají, jsou o tuto možnost připraveny. U dlouhodobě nezaměstnaných je tato „nemohoucnost“ ještě posílena tím, že nemají (a často subjektivně nepocítují) „moc“ ani nad vlastním životem, především pokud se déle bezúspěšně snaží sehnat zaměstnání. V případě obou skupin pak této skutečnosti navíc nahrává fakt, že jsou do značné míry objekty rozhodnutí jiných – nezaměstnaní do značné míry podléhají rozhodnutím úřadů práce, když jsou povinni se ucházet o vybrané zaměstnání, pokud nemají závažné důvody pro jeho nepřijetí, nebo projít rekvalifikací, jestliže nechtějí být negativně sankcionováni. Důchodci pak někdy z různých příčin (např. pokud jsou hodnoceni jako nemohoucí) bývají objekty rozhodování (a nátlaku) svých dětí či příbuzných.

Šanderová (2000) dále vymezuje atributy prestiže, tedy její vyjádření v rovině symbolů, jejichž jediným významem a cílem je často právě pouze vyjádření určité prestiže. Tyto symboly patří také k výrazu zařazení do vyšší společenské třídy, resp. obecněji skupiny, která je ve společnosti či její části

vysoce hodnocena. K získání těchto symbolů je většinou třeba dosáhnout určitého materiálního zajištění, které však patří u popisovaných skupin k významným problémům každodenního života. Proto často zvláště u nezaměstnaných, ale v určité formě také u důchodců (např. v podobě obdarovávání dary neodpovídajícími jejich finanční situaci), dochází k simulování vyšší prestiže prostřednictvím některých vnějších atributů, jak bude ještě v souvisejícím kontextu zmíněno níže.

2.3 Stigmatizace a prožívání stigmatu

V moderní společnosti, která klade zaměstnání tak vysoko v žebříčku všeobecně uznávaných hodnot, je status nezaměstnaného (resp. obecně nepracující osoby, osoby bez stálého zaměstnání), jak již bylo naznačeno, velmi nízký. Ztráta zaměstnání je chápána jako v jistém smyslu exkomunikace (Mareš, 1994), a to nejen většinou společnosti, ale také těmi, kdo zaměstnání nemají. V případě důchodců je tento způsob vnímání vlastní situace do značné míry potlačen a nahrazen v ideálním případě prožíváním důchodu jako doby zaslouženého odpočinku, nicméně většinou je v určité míře přítomen neustále. U dlouhodobě nezaměstnaných je však o to výraznější a nabývá charakteru subjektivně prožívaného i objektivně existujícího stigmatu.

Erving Goffman (2003), tvůrce moderního pojetí stigmatu⁸, formuluje tento pojem jako rozpor mezi tím, čím by jedinec měl být (tzv. virtual social identity, tedy v podstatě nevyslovená obecná očekávání okolí), a tím, čím skutečně je (tzv. actual identity). Každý, u koho dochází k zásadnímu rozporu mezi oběma „identitami“, je v tomto nejširším pojetí podle Goffmana stigmatizován. Z tohoto pojetí vyplývá, že stigmatizace a její prožívání má

⁸ Původní pojetí stigmatu pochází z antického Řecka. Termín stigma označoval znaky vypálené do těla a „určené k tomu, aby vyšlo najevo cosi neobvyklého, špatného o morálním statusu označovaného“. (Goffman, 2003, s. 9) Goffman tedy přejímá jejich označující funkci, ale zbavuje je jejich negativního hodnotícího významu pro nositele.

zásadní vliv na tvorbu sebepojetí (self-concept) jedince a podobu jeho interakcí s okolím.

Stigma může nabývat dvou podob (či lépe řečeno fází): stigmatu zjevného (resp. zjeveného), které jedince v očích okolí i jeho samotného diskredituje, a stigmatu na první pohled skrytého, tedy potenciálně diskreditujícího (Goffman, 2003). Dlouhodobou nezaměstnanost lze nejspíše spojit s druhým případem, neboť neexistují žádné všeobecně známé a na první pohled viditelné atributy nezaměstnaného, které by ho navenek konkrétně odlišily od dalších skupin s nízkým socioekonomickým statusem (s nimiž přesto může být spojen). Jedná se tedy především o stigma skryté (zpravidla vyjma jeho nejbližšího sociálního okolí, tedy rodiny a přátel) a prožívané jedincem samotným. Jsou však známy i případy, kdy se nezaměstnaný snažil svou situaci utajit přede všemi a navenek před rodinou zachovával tytéž návyky, jako když byl zaměstnán – pravidelně odcházel z domova v pracovním oděvu (Mardsen, Lin, 1982, in Mareš, 1994). Skrytý charakter stigmatu a především možnost, že bude okolím řazen mezi osoby s nízkým statusem, nutí jedince k předstírání statusu vyššího, především formou prezentace vnějších znaků participace na vyšším ekonomickém standardu (například pravidelnou obměnou šatníku, vlastnictvím různých statků spojených s vyšší, v tomto případě referenční, společenskou třídou – automobilem, nejnovější elektronikou apod.).

V případě osob v důchodovém věku opustivších stálé zaměstnání není vztah ke stigmatu natolik zjevný, respektive samotný fakt, že nejsou zaměstnání, není jeho zdrojem. Neočekává se od nich, že budou pracovat na plný úvazek jako dosud, naopak pokračování v profesní kariéře po dovršení důchodového věku je často bráno jako upírání možnosti vzestupu mladším kolegům. V tomto směru tedy nedochází ke stigmatizaci na základě očekávání okolí o přiměřené aktivitě, jako je tomu u nezaměstnaných, od nichž se čeká snaha o změnu jejich situace bez ohledu na psychický stav (Mareš, 1994). Dochází k ní však na základě vysokého věku a přidružených charakteristik, které se s ním pojí, neboť celkové naladění společnosti se vyhýbá stárí, nemocem a smrti a vyžaduje mládí, atraktivitu, zdraví a energii. Důchodci jsou tedy na jedné straně nuceni přijmout pasivní roli, ale na

straně druhé se chtějí přizpůsobit těmto nevyřčeným pravidlům a tlaku na aktivitu a zastříti tak své skutečné možnosti a dispozice (samozřejmě není možné to zcela zobecnit, neboť aktivita v rámci možností jedince je prospěšná jemu samému – hovoříme o případech, kdy je určitý stupeň aktivity nad jeho síly a snaha o přizpůsobení vede ke stresu).

2.4 Sociální exkluze jako extrémní příklad důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti a odchodu do důchodu

Jedním z co do následků (ať již pro postiženého jedince či pro jeho okolí a obecně celou společnost) nejvýznamnějších jevů s výrazným psychologickým, sociálním i ekonomickým dopadem vázaných na dlouhodobou nezaměstnanost a přerušení ekonomické aktivity v důchodovém věku je sociální exkluze neboli sociální vyloučení. Dle Cordena a Duffyho se jedná o „takové procesy ve společnosti, které způsobují izolaci některých jednotlivců či skupin od mechanismů produkce a distribuce společenských zdrojů“ (cit. in Kotíková, Nekolová in Čabanová et al., 2004). Z tohoto pohledu se jedná o společenské děje probíhající dlouhodobě, nikoli o náhlou změnu stavu (spojenou s proměnou jeho sociálních rolí, statusu atd.) vázanou na jedinou konkrétní příčinu. Rovněž Wardová zdůrazňuje dynamickou podstatu sociální exkluze a velké množství faktorů, které k ní mohou vést a zároveň jsou jí do značné míry ovlivněny, ať se již jedná o faktory materiální (například výši příjmů, úroveň bydlení, přístup ke zboží a službám a možnost jejich využívání) či nemateriální (diskriminace, sociální vztahy) podstaty (Ward, 2009). Termín sociální exkluze tedy v důsledku označuje proces, kdy dochází následkem ztráty stávajících sociálních kontaktů k izolaci jedince od jeho sociálního okolí a výrazné změně životního způsobu, což má vážné dopady nejen na jeho psychické, ale také fyzické zdraví a na jeho fungování ve společnosti a vztazích s ostatními lidmi.

Příčin, které mohou být potenciálním spouštěčem tohoto procesu, je mnoho. Jak již naznačují citovaná pojetí, jedná se o komplexní problém, jehož kořeny se mohou nacházet v následujících oblastech:

- *ekonomické* (například dlouhodobě nepřiměřeně nízký příjem a s ním spojená nízká životní úroveň) a *ekonomicko-sociální* (dlouhodobá nezaměstnanost a znevýhodnění na trhu práce například z důvodu nízké či chybějící kvalifikace),
- *sociální* (příslušnost k etnickým menšinám či nižší společenské třídě, diskriminace na základě pohlaví či věku, narušené rodinné zázemí, život ve znevýhodněných oblastech),
- *psychologické* (psychická onemocnění a poruchy znesnadňující či znemožňující plnohodnotné fungování ve společnosti),
- *zdravotní* (fyzické či kombinované handicapy, dlouhodobá onemocnění, stáří). (Borecká, Kubátová, Borovička, [2008])

Tyto oblasti, resp. příčiny, od sebe samozřejmě nelze striktně oddělovat, neboť jsou v reálném životě často provázány, sdružují se a navzájem se do velké míry ovlivňují. Ekonomické hledisko je však ať již primárně či v návaznosti přítomno ve většině těchto situací. (Kotíková, Nekolová in Čabanová et al., 2004)

Vzhledem k rámci této práce se budu zabývat pouze dvěma konkrétními životními situacemi, které k sociálnímu vyloučení (exkluzi) v krajních případech mohou vést, a to dlouhodobou nezaměstnaností a ukončením ekonomické aktivity odchodem do důchodu. Obě tyto situace jsou zpravidla pro jedince značně stresující, přinášejí další závažné problémy různého charakteru a významně ovlivňují i jeho nejbližší sociální okolí, tedy nejčastěji nejbližší rodinné příslušníky. Zároveň se vzhledem k počtu lidí, které je možné zahrnout do skupiny ekonomicky neaktivních⁹ obyvatel, jedná o fenomény, které i v méně extrémních případech, než je sociální exkluze, zásadně určují společenskou situaci, její stabilitu a celkovou atmosféru.

⁹ Jako ekonomicky neaktivní můžeme dle definice Ministerstva financí ČR označit osoby, které nevykonávají žádné placené zaměstnání (důchodci, studenti, osoby na rodičovské dovolené). (z webu Ministerstva financí ČR)

U obou těchto skupin (a obecně u lidí postižených sociální exkluzí) můžeme hovořit o několika psychických a psychosociálních průvodních jevech. V první řadě se jedná o ztrátu sociálních kontaktů, resp. sociálních vazeb na většinovou společnost, k nimž dochází u obou cílových skupin především na základě zmizelých profesních kontaktů a u důchodců je tento proces zesílen odchodem partnera, úmrtím vrstevníků, případně nezájmem rodiny (Pešák, 2007). Absence širších sociálních kontaktů je u izolovaných jedinců provázána uzavřeností, úzkostností a pocity osamělosti a prožívání izolace až k pocitu stigmatizace. Tyto psychické problémy se mohou dále prohlubovat a vést až ke vzniku depresí a celkové stagnaci jedince. Některé z těchto aspektů pak lze vztáhnout také na malé sociální skupiny, především nukleárních rodin, na něž se, především v případě dlouhodobě nezaměstnaných, přenáší. Z konkrétních projevů jmenujme například vyšší rozvodovost a domácí násilí, které jsou patrným projevem rozpadu užších vztahů. (Šlachťová, 2005)

Na psychosociální důsledky vyloučení pro jedince se pak mohou vázat další jevy, které jsou v širším měřítku nebezpečné i pro majoritní společnost a její sociální soudržnost. V některých případech totiž exkludovaní jedinci tíhnou ke sdružování do asociálních skupin, které jsou často původci kriminálních činů (ve vymezeném rámci je tento fenomén specifický pouze pro část dlouhodobě nezaměstnaných). Skupiny sociálně vyloučených se také negativně vymezují vůči většinové společnosti, což může vést k činnosti směřující k narušení sociální integrity. (Šlachťová, 2005)

Nicméně je třeba zdůraznit, že dopady sociální exkluze, přestože se jedná o relativně řídké zastoupený jev, jsou pro společnost jako celek i pro jednotlivce v konečném efektu velmi zásadní. Cesty, které mohou vést ke zmírnění důsledků sociální exkluze, není málo, ačkoli nejsou z nejjednodušších a přináší s sebou samozřejmě náklady, jejichž návratnost je přinejmenším nejistá. Stejně jako v případě prevence nezaměstnanosti zprostředkovávají podporu a pomoc seniorům ohroženým či již přímo postiženým sociální izolací či přímo exkluzí vedle státních orgánů sociální péče také nejrůznější neziskové organizace a

občanská sdružení¹⁰. Vzhledem ke komplexitě a rozsáhlým společenským důsledkům, které se na sociální exkluzi (zvláště v její extrémní podobě) mohou vázat, by měla být jedním ze zásadních témat sociální politiky. Z týchž příčin je však její uchopení, prevence a náprava velmi obtížná.

¹⁰ Zajímavý přístup zvolilo například plzeňské občanské sdružení Studnice, které na základě různě zaměřených projektů umožňuje bezplatnou rekvalifikaci konkrétním, obecně nejvíce ohroženým cílovým skupinám – nezaměstnaným nad padesát let věku a osobám na rodičovské dovolené. Kurzy probíhají e-learningovou formou s možností následných konzultací s odborníky.

3 Dopad změny struktury času na psychiku nezaměstnaného

3.1 Změna organizace času a její dopad na psychiku

Systematika organizace času a uspořádání denního režimu je významnou, i když opomínanou součástí duševní kondice člověka, samozřejmě interagující s jeho aktivitami a sociálním prostředím. Její přinejmenším symbolická přítomnost a pravidelnost je jedním ze základních faktorů psychické stability jedince. Časová struktura je zpravidla přijímána a utvářena životem ve společnosti a koexistencí s ní – jedná se o stereotypy typu školní docházky, studia či doby, strávené v zaměstnání (Mareš, 1994). Tyto aktivity jsou obecně charakteristické svou pravidelností, objemem času, který vyžadují, a tím pádem i dobou, která je strávena aktivně, ať se již jedná o studium či práci (Wanberg et. al., 1997).

Prvotní kontakt s pasivním strukturováním času přichází během školní docházky, kde je pravidelný stereotyp spojený se základními návyky zprostředkováván pedagogickými pracovníky. Zde dochází k vytvoření základních návyků, které pomáhají efektivní organizaci času a skloubení pevné doby strávené organizovanou aktivitou, jejích tento rámec přesahujících nároků a volným časem. Tyto návyky se dílčím způsobem mění podle nároků situace a aktuálního kontextu, ale v zásadě zůstávají stejné. Pravidelnost této struktury s sebou nese řadu psychologických faktorů. Především fakt, že tzv. pracovní čas (Duffková, Urban, Dubský, 2008) skýtá možnost k uspokojení potřeb jak materiálních (formou odměny), tak duševních (uspokojení z práce, pocit smyslu apod.), přináší ale zásadní prvek možnosti pasivního přístupu.

Návyk na určitý stereotyp ve využívání času, navíc ve společnosti prakticky absolutně rozšířený, je tak přijímán mimo jiné jako žádoucí plnění společenských norem, ale je možné, že zůstane jediným pevným, organizovaným a produktivním prvkem, skýtajícím vedle možného uspokojení vyšších potřeb i v případě zaměstnání podstatné materiální zabezpečení. Můžeme tedy říci, že slouží-li zaměstnání jako ústřední pevný a organizovaný bod časového režimu obecně bez jakékoli rovnocenné alternativy, vzrůstá pasivní závislost na něm a

násilné narušení tohoto rytmu ztrátou či opuštěním zaměstnání může mít dalekosáhlé důsledky psychického rázu (Wanberg et. al., 1997).

3.2 Změny denního režimu při ztrátě zaměstnání

Ztrátou zaměstnání dochází za standardních okolností k závažnému narušení obvyklého časového harmonogramu. Z hlediska denního režimu je nejzásadnější změnou náhlá absence cíleného využití velkého množství pracovního a vázaného času, dále novou situaci ovlivňuje stres, zhoršení finanční situace a tím spojený pokles životní úrovně a nutnost se na nový stav rychle adaptovat. Přinejmenším základní směr, kudy by se měly prioritní aktivity ubírat, tedy hledání nového zaměstnání a s ním spojená případná rekvalifikace či další aktivity, je nasnadě, ale zásadní vliv na psychickou kondici, a tedy i motivaci pro jakoukoli činnost má i tzv. čas mimopracovní, resp. jeho vyplnění a organizace. Dochází zde ke kontaktům s nejbližším sociálním okolím, nabízí možnost aktivit, které vedou ke stabilizaci duševního stavu a zmírnění stresu (Duffková, Urban, Dubský, 2008), a tím pádem také zvyšují šance na rychlejší a úspěšnější zvládnutí situace a minimalizaci negativních vlivů ekonomického, sociálního a psychologického rázu jak na nezaměstnaného, tak na jeho bezprostřední okolí.

Klíčovými prvky se stává doba, po kterou se nezaměstnaný nachází mimo pracovní poměr, výsledky, jakých dosahuje v preferovaných činnostech (tedy především při hledání nového zaměstnání, jedná se ale i o jakoukoli činnost, které nezaměstnaný přikládá subjektivní význam a hodnotu) a způsob, jakým je schopen vyplnit zbývající časový prostor. Všechny tyto prvky ovlivňují psychickou kondici – výsledky pozitivně hodnocené jak okolím, tak samotným nezaměstnaným působí jako důležitý motivační faktor, který je schopen ho udržet ve stavu určité bdělosti a aktivity a působí jako vnitřní motivace pro snahu o aktivní a samostatné hledání východiska. (Štikar et al., 2003) Trvá-li však nezaměstnanost delší dobu, je stále těžší udržet dlouhodobě pravidelnou aktivitu, což bývá spojeno s poklesem duševní kondice, deprivací a může vést až k apatii a depresi. Existují také názory, že člověk s nízkou úrovní organizace času je jednak

náchylnější ke ztrátě zaměstnání, především pro něj ale představuje nalezení nového zaměstnání větší problém, než pro ostatní (Wanberg et al., 1997).

Jako názorný příklad může posloužit případ následků uzavření textilní fabriky v rakouském Marienthalu ve 30. letech 20. století. Uzavření fabriky jako největšího zaměstnavatele ve městě způsobilo ztrátu zaměstnání většině obyvatel, takřka výlučně se jednalo o muže. Izolovanost v rámci trhu práce byla příčinou dlouhodobé většinové nezaměstnanosti se všemi jejími důsledky. Pracovníci fabriky, většinou jediní ekonomicky aktivní členové rodin, uvyklí na pevně daný denní režim situaci postupně zcela podlehli. Vedle stresujícího zážitku ztráty zaměstnání a malé šance na nalezení nového je třeba vzít v potaz i společensko-ekonomický kontext tehdejší doby: muž byl stále považován za živitele rodiny, což obnášelo krom výdělečné činnosti také tlak společenských zvyklostí a morálních hodnot. Náhlá ztráta zaměstnání pak znamenala frustrující skutečnost neschopnosti plnit předsevzatou sociální roli, navíc velké množství času nedokázali nijak smysluplně a účelně vyplnit. To vedlo k progresivní frustraci, kterou podporovala bezvýchodnost situace daná ekonomickými aspekty doby. Zdrojem se stala kombinace nezvládnutí životní role a faktické nemožnosti stávající situaci jakkoli změnit, což po určité době způsobilo, že bývalí zaměstnanci upadali do letargie a odmítali jakékoli příležitosti k produktivní činnosti. Určitý rytmus v denním režimu zůstal, jakákoli aktivita ale k žádnému výsledku nevedla, charakteristické byly spíše úniky před jakoukoli činností či konfrontací se symboly současného stavu, bezcílné bloumání po městě či okolí, celkové zpomalení myšlení v důsledku prohlubujících se depresí a v mnoha případech i odcizenost a psychická izolace od nejbližšího sociálního okolí (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel, 2002).

Oproti tomu tímto způsobem psychicky nestrádala ženská část populace: manželky dělníků neměly zaměstnání jako centrální bod časového programu a hodnot, vnímaných jako povinnost, ale i po případné ztrátě zaměstnání byly schopny dále udržet schopnost účelně vykonávat potřebné činnosti související s udržováním domácnosti (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel, 2002; Mareš, 1994). Ačkoli byly tyto úkony v porovnání se zaměstnáním jako jediným zdrojem příjmů

hodnoceny jako podřadné, nutnost jejich každodenního provádění v daném časovém rámci byla příčinou vyšší psychické odolnosti. Jejich časový rámec sice byl v mnoha případech pozměněn, ale značná část zůstala neměnná, důsledkem čehož byla mnohem nižší četnost těžkých depresí, než tomu bylo u mužů. (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel, 2002) Tento princip platí v omezené míře i dnes, společenské změny a zvolna slábnoucí genderové vyhranění rolí nemusí platit vždy a úplně.

Tento poněkud extrémní příklad názorně demonstuje procesy a situace, kterými nezaměstnaný prochází a kterým musí čelit. Samozřejmě nelze poznatky z výzkumu Jahodové, Lazarsfelda a Zeisela do důsledku zobecnit, avšak jejich výmluvnost co se týče prokazatelnosti dopadu změny struktury času na psychiku jedince je více než patrná.

3.3 Vztah časové struktury a psychického stavu

I přes mnohé společenské změny, které od třicátých let minulého století proběhly, zůstávají poznatky z výše zmíněného výzkumu (především týkající se psychické stránky prožívání dlouhodobé nezaměstnanosti) aktuální i dnes. Typickým znakem, který lze pozorovat i u současných nezaměstnaných, je zpomalení životního tempa: mimopracovní a volnočasové aktivity mají více prostoru, který byl uvolněn ztrátou zaměstnání, další příčinou pak může být zhoršující se psychický stav. Ten s sebou krom jiného přináší snížení sebevědomí a v krajním případě postupnou rezignaci na své lidské a občanské hodnoty (Mareš, 1994). Typické pro narušenou psychickou rovnováhu je odkládání různých činností, což vede k další frustraci z nedostatku výsledků. (Wanberg et al., 1997)

Na vyrovnaní se s touto stresovou situací mají vliv především psychologické dispozice: z nejpodstatnějších jmenujme temperament, emoční stabilitu a vyrovnanost, schopnost zvládat stresové situace a sebedůvěru. Změny chování po ztrátě zaměstnání jsou často depresivního charakteru, tedy lze

očekávat sníženou sebedůvěru, pesimismus, sníženou sebeúctu a pro toto téma podstatné zpomalení jednání a myšlení (Šlachtová, 2005).

Vztahy mezi časovou strukturou, aktuálním psychickým stavem a situačním kontextem tvoří navzájem provázaný systémový celek. Časová struktura je sama o sobě závislá na psychických a osobnostních charakteristikách jedince, a duševní stav ovlivňuje až v rámci procesu zpětného vyhodnocování (ať již sebereflexe nebo zpětné vazby získané v rámci sociálních interakcí). Využívání a organizace času je ve své podstatě volní akt, přestože do významné míry ovlivněný normami a očekáváními společnosti. Činnosti jsou vykonávány na základě součinnosti rozhodnutí jedince a tlaku sociálního okolí, což se týká i času pracovního a mimopracovního.

4 Krize sebepojetí člověka bez práce

4.1 Zaměstnání jako hlavní aspekt sebepojetí

Osobnost je v psychologickém pojetí formulována jako konstrukt, který lze charakterizovat ve dvou rovinách: jako „individuální strukturu a dynamiku chování“, která je v různých aspektech a situacích více či méně konzistentní, a zároveň jako „otevřený systém interakcí individua a jeho životního prostředí“, tedy neustálou konfrontaci člověka s jeho různorodým okolím (Nakonečný, 1995, s. 14). Právě v kontaktu s okolím si utváříme vlastní názor na sebe a své kvality, možnosti, vlastnosti atd. a zároveň na to, jak nás vidí naše sociální okolí (tento názor také zpětně formuje naše sebepojetí).

Vezmeme-li tedy v úvahu, jak výjimečné místo zabírá práce v životě jedince, zjistíme, že její absence musí nutně ovlivnit také způsob sebehodnocení a sebedefinice. Podle Mareše (1994, s. 56) „zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme“. Tuto ústřední roli zaměstnání podporuje také fakt, že dospělý člověk obvykle v práci tráví většinu času, nebo jí alespoň podřizuje jeho organizaci a způsob naplnění, a většina jeho sociálních kontaktů mimo rodinu pochází právě ze zaměstnání.

Většina lidí je také působením výchovných institucí (v první řadě rodiny, posléze školy) utvrzována ve vysokém hodnocení placeného zaměstnání jako nástroje uspokojování potřeb. Tato představa o práci se tedy stává součástí našeho ideálního já (Brzeziňská, cit. in Nakonečný 1995), které se však při ztrátě zaměstnání dostává do intenzivního konfliktu s reálným já, kvůli čemuž se výrazně snižuje sebehodnocení. K tomuto konfliktu může dojít dokonce i v případě, že je odchod ze zaměstnání relativně dobrovolný a připravovaný, jako je tomu v případě důchodců. Definuje-li totiž jedinec své ideální já částečně například skrze svědomité plnění svých pracovních povinností, zvládání nároků zaměstnání apod., dostane se s jeho reálným já i prostřednictvím plánovaného odchodu ze zaměstnání do nesouladu. Proces redefinice sebepojetí je však náročný a často zdlouhavý a vyžaduje přinejmenším částečnou identifikaci s novou situací.

Ztráta zaměstnání je často interpretována jako selhání jedince (sociálním okolím a v návaznosti na to i jedincem samotným) a v krajním případě tedy může vést až k psychické dezintegraci. Adekvátně tomu tedy nastupují ego-obranné mechanismy, například kompenzace (nezaměstnaný nebo důchodce se s vysokým nasazením rozhodne realizovat v mimopracovní oblasti), agrese (sabotáž bývalého zaměstnavatele, pomluvy, agrese směřovaná vůči rodině), apatie, sebeobviňování či racionalizace (do popředí se staví racionální důvody ztráty zaměstnání, například propouštění, které staví příčiny nezaměstnanosti mimo jedince).

4.2 Nutnost revize životní role

Lidské vnímání a vědomí sebe sama (Mead, in Nakonečný, 1995) a také následné chování a jednání se utvářejí a formují v interakcích se sociálním okolím. Názor okolí na to, jak by se měl konkrétní jedinec chovat a jak by měl jednat v různých situacích, pak odvisí od jeho různorodých vnějších charakteristik – především věku, pohlaví, sociálního statusu a konkrétní společenské funkce. Tato jednotlivá očekávání okolí jsou spojena v teoretickém konstrukt, roli (Nakonečný, 1995), kterých jedinec s postupem života zastává vzrůstající množství. Jedinec pak vždy musí hledat rovnováhu mezi jednotlivými rolemi, řešit konflikty mezi nimi a zvládat často protichůdné požadavky některých z nich. Zároveň si formuje určitou hierarchii rolí a ke každé z nich si vytváří emocionální vztah, který variuje od veskrze pozitivního přijetí, až po vnitřní odmítnutí a pouze vnějškové přizpůsobení se požadavkům role či dokonce její naprosté odvržení.

Jednou z rolí, která zpravidla stojí v osobní hierarchii člověka v současné technokratické společnosti na jedné z nejvyšších příček (ať již vlivem vnitřních či vnějších pohnutek), je obecně role zaměstnance¹¹. Důvodem pro takto vysoké

¹¹ Ještě v relativně nedávné době byl člověk zpravidla zaměstnán nejen v jednom odvětví či oboru, ale dokonce také často u jediného zaměstnavatele, u něhož prožil většinu svého produktivního věku. V současnosti ovšem lidé čím dál častěji mění zaměstnání, buď nuceně po rozvázání pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, nebo dobrovolně v touze po lepším pracovním místě.

hodnocení role je na stejné úrovni potenciální saturace vyšších potřeb, mezi něž lze zahrnout uspokojení z vykonávání pracovní činnosti v kolektivu (potřeba uznání, sounáležitosti) či naplňování subjektivně zvoleného poslání (potřeba seberealizace), a zprostředkované uspokojení potřeb nižších, k němuž dochází prostřednictvím proměňování odměny získané za vykonanou práci na hmotné statky zajišťující naplnění základních fyziologických potřeb.

Role zaměstnaného je zpravidla provázána s dalšími životními rolemi, například živitele rodiny, rodiče, partnera apod., s nimiž se navzájem ovlivňuje, doplňuje, podporuje, ale často také přichází do konfliktu. Tyto další role pak mohou v případě odchodu ze zaměstnání expandovat do prázdného prostoru vzniklého ztrátou role zaměstnance (Mareš, 1994; Buchtová in Frankovský, Kentoš, 2004) a tím zmírnit případné dopady – frustraci, depresi, snížení sebehodnocení ad. Jedinec je tedy v rámci revize svého osobního spektra rolí schopen s jejich pomocí vyplnit prázdné místo, nebo naopak redefinovat svoji stávající roli vzhledem ke společnosti.

4.3 Změna životní strategie

Jak bylo naznačeno výše, ztráta či opuštění zaměstnání jsou významným zásahem do sebepojetí jedince. Individuální psychickou reakcí na toto ohrožení sebepojetí, respektive v širším měřítku identity, může být některý ze zmíněných ego-obranných mechanismů. Podobné nástroje se nacházejí i v kontextu interakce jedince a společnosti.

Pokud se přidržíme zaměření na jedince a vezmeme v potaz individualizované pojetí anomie, tedy jako stavu, kdy pro jedince v jeho situaci sociální normy neplatí nebo si vzájemně konkurují, zjistíme, že nezaměstnanost, především dlouhodobou, a zčásti i důchod lze označit v jistém smyslu za takovou anomickou situaci. Existují sice určité normy aplikované společností na obě tyto

Proto můžeme z dlouhodobého, celoživotního hlediska hovořit spíše o roli zaměstnance, či zaměstnaného obecně, než o roli vázané na určité konkrétní povolání.

životní situace, nicméně ty jsou často ve vzájemném rozporu a zároveň v rozporu se schopnostmi a možnostmi jedince jim vyhovět.

Konkrétně například uveďme tlak, který je vyvíjen i na dlouhodobě nezaměstnané, na znovunalezení zaměstnání, přestože s narůstající dobou nezaměstnanosti je stále méně pravděpodobné, že se jim to podaří, a jejich opětovnému uplatnění nevěří již ani příslušný pracovní úřad. V případě důchodců se naopak jedná kupříkladu o protichůdná očekávání společnosti, která na jedné straně vysílá požadavek po aktivním stáří a na straně druhé očekává, že se důchodce nebude snažit vykonávat činnosti obecně jako plnohodnotné aktivity hodnocené (placené zaměstnání).

Adaptace na tuto situaci tedy vyžaduje volbu životní strategie adekvátní schopnostem a vlastnostem jedince a zároveň se pokoušející reagovat na požadavky společnosti. Obecně zahrnují způsoby, jakými se jedinci snaží vyrovnat s inferioritou svého statusu, pohledem majoritní společnosti, celkovou změnou života a psychologickými nároky. Existují různá pojetí těchto životních strategií (například Mareš, 1994, Jahodová, Lazarsfeld, Zeisel, 2002), která by se dala shrnout do následujících typů:

- a) *Aktivně konformní.* Tato strategie spočívá ve snaze přizpůsobit se co nejvíce očekáváním společnosti a naplnit nově nabytou roli adekvátně jejím požadavkům. U nezaměstnaných se jedná o setrvání v pokusech najít nové zaměstnání, účast na rekvalifikačních apod., a to i přes možné nezdary, ačkoli se tato snaha může posléze stát pouhým rituálem. U důchodců je to pak například podíl na aktivitách spojovaných s jejich rolí, například pomoc svým dětem při péči o domácnost. Projevuje se zde snaha uchovat si vysoké sebehodnocení (přestože či právě proto, že neúčast na trhu práce pociťují jako stigma), nepodlehnout situaci a zároveň se neprotivit společenským normám.
- b) *Aktivně nekonformní.* Jedinci řídící se touto strategií nepociťují nezaměstnanost či odchod do důchodu jako nepříjemnou věc, ačkoli některé průvodní jevy (snížení příjmů) hodnotí jako komplikace, avšak

nikoli jako stigma. Jejich sebehodnocení ani psychická stabilita nejsou narušeny negativním hodnocením majoritní společnosti a jejich postoj tak zůstává vyrovnaný, v krajních případech až v podobě pozitivní akceptance nezaměstnanosti (Mareš, 1994). V nabytém volném čase se nezaměstnaní i důchodci mohou věnovat duševnímu (například studiu) nebo sociálnímu rozvoji. Může se však také projevovat jako asociální jednání (výtržnosti).

- c) *Pasivně konformní.* Jedná se o strategii, kdy je individuální adaptace formována podle očekávání společnosti, avšak nesměruje k vyřešení situace adekvátním způsobem, ale k její redefinici, která umožní uchování vysoké úrovně sebehodnocení a osobnostní integrity. U nezaměstnaných žen se kupříkladu může jednat o únik k roli ženy v domácnosti a matky (Mareš, 1994). Může ovšem také nabývat podoby prostého zdržení se uspokojování potřeb prostřednictvím zaměstnání, aniž by ovšem došlo k jejich přizpůsobení stávajícímu stavu, což vede k deprivaci.
- d) *Pasivně nekonformní.* V rámci této strategie se jedinec adaptuje na zúžený životní prostor, který mu poskytuje nově nastalá životní situace. Aktivní životní postoje se hroutí a jeho psychický stav směřuje k apatii a rezignaci na jiné než pasivní přizpůsobení (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel, 2002). V konkrétní podobě v případě (dlouhodobě) nezaměstnaných ústí ke snížení aspirace na takovou úroveň, kdy nereagují ani na případné pracovní příležitosti. U důchodců se tato strategie může projevovat jako absolutní přijetí pasivní stránky role včetně její stigmatizující roviny, kterou se nesnaží nabourat, ale naopak se jí přizpůsobují.

Volba některé z těchto životních strategií pak závisí především na psychických dispozicích jedince, na jeho sebehodnocení a na aktuálním vyhodnocení reálných i hypotetických důsledků, které pro něj situace odchodu ze zaměstnání může mít.

5 Psychická a psychosomatická rizika spojená s opuštěním zaměstnání

5.1 Stručné vymezení psychologických rizik odchodu ze zaměstnání

Vztahem nezaměstnanosti (především její rizikovější a psychicky náročnější dlouhodobé formy) a psychického stavu jedince se zabývají odborníci již velmi dlouho, avšak co se týče psychologického hlediska výzkumu seniorů (resp. důchodců), nebyla zde dosud vyvíjena tak výrazná praktická ani teoretická snaha a zásadnější kroky v tomto směru jsou patrné spíše v posledních letech. Donedávna totiž docházelo k medicinalizaci stáří (zejména v institucionální podobě díky výraznému paternalismu státu; Kuchařová, Hiršl, in Čabanová et al., 2004) a jeho zkoumání se redukovalo na změny zdravotního, případně okrajově psychického stavu pouze v souvislosti s projevy stárnutí. V následujících odstavcích se tedy pokusím stručně nastínit rizikové oblasti rovnocenně jak u nezaměstnaných, tak u důchodců, neboť příčina jejich psychických problémů, tedy opuštění zaměstnání, je do značné míry totožná.

Nejprve tedy shrňme podstatu významné role zaměstnání v otázce psychické pohody jednotlivců i skupin. Jahodová například uvádí pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním, respektive funkcí zaměstnání:

- „vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku);
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují;
- vymezuje jeho osobní status a jeho identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.“
(Jahoda, 1979, cit. in Mareš, 1994, s. 59)

Jak je z předchozího výčtu patrné a jak současně dokládá výzkum Böckermanna a Ilmakunnase (2005), odchod ze zaměstnání může mít díky omezení ve všech výše zmíněných oblastech obecně značný vliv na tzv. well-

being, subjektivně pocíťovanou kvalitu života v psychické i sociální rovině. Pozitivními faktory umožňujícími zmírnit dopad odchodu ze zaměstnání tedy je především možnost nalezení podpory v sociálních sítích a nejbližším sociálním okolí, které fungují nejen jako neformální prostředí znovunalezení zaměstnání (Jenkins, 1984, in Mareš, 1994), ale především jako zdroj psychické podpory.

Odchod ze zaměstnání potenciálně ovlivňuje několik úrovní prožívání stávající situace. V první řadě zmiňme způsob vnímání a hodnocení sebe sama, v němž se konkrétně projevuje snížení sebevědomí a sebehodnocení, pocit podřadnosti a nedostatečnosti, nižší sebeúcta (Vasil'ová, Bendžalová, in Frankovský, Kentoš, 2004). Ve vztahu k okolí a situačnímu rámci pak lze vysledovat vyšší úzkostlivost, obavy z budoucnosti, ztrátu dlouhodobých cílů (snížení aspirace) a nespokojenost. Vlivem omezení aktivity a sociálních kontaktů pak může u osamělých důchodců a dlouhodobě nezaměstnaných, u nichž hrozí sociální izolace, dojít k sociální a citové deprivaci.

Všechny jmenované změny v psychickém stavu jedince pak mohou vést k rozvoji psychických onemocnění, například deprese. Souvisejícím jevem je pak výskyt psychosomatických konsekvencí, kupříkladu poruch spánku či konkrétních onemocnění (Alavinia, Burdorf, 2008), o nichž bude pojednáno níže.

Obecně lze také hovořit o emocionální labilitě získané právě v návaznosti na situaci odchodu ze zaměstnání (Frees, cit. in Chobotová et al., [2003]). Nicméně zde je možné polemizovat o tom, zda je u nezaměstnaných psychická labilita spíše následkem, nebo příčinou ztráty zaměstnání, případně dlouhodobého problému nalézt nové. U důchodců pak v tomto ohledu v některých případech nelze přesně říci, zda k této změně dochází v souvislosti s ukončením pracovní aktivity, či v důsledku fyziologických změn a jejich psychických projevů souvisejících se stárnutím.

V návaznosti na výše zmíněné projevy se pak u nezaměstnaných častěji než v zaměstnané populaci objevují některé individuálně i společensky rizikové behaviorální faktory. Jedná se například o tendence ke vzniku alkoholismu či drogové závislosti, náchylnost k násilnému chování či zvýšenou sebevražednost

(Mareš, 1994; Alavinia, Burdorf, 2008). Zvýšený počet sebevražd oproti běžné populaci byl v České republice zjištěn například u lidí starších 65 let (konkrétně tvořili v roce 2008 23 % všech sebevrahů; ČSÚ, 2009), tedy u těch, kteří již zpravidla ukončili pracovní kariéru a odešli do penze.

Sebevražda však bývá v těchto případech často demonstrativní a je vykládána jako „volání o pomoc“ (Jahodová, cit. in Mareš, 1994), tedy v tomto případě o pozornost, pochopení a přispění v této obtížné životní situaci. Proto je nezbytné, aby se podpora nezaměstnaných neomezovala pouze na zprostředkování nového pracovního místa a podpora důchodců neustrnula na snaze o zajištění lepšího zdravotního stavu a zpomalení důsledků stárnutí. Především je nutné, aby se oběma skupinám dostalo adekvátní psychologické pomoci v takové míře, aby byli schopni překlenout jak přechodové období mezi zaměstnaností a nezaměstnaností (ekonomickou neaktivitou), tak období následující.

5.2 Odchod ze zaměstnání jako stresová situace

Pokud vezmeme v úvahu, jakou roli hraje práce v životě jednotlivce i společnosti, jaký je jí přikládán subjektivní význam a jak objektivně ovlivňuje životní styl a psychický stav, je zřejmé, že její ztráta i dobrovolné opuštění jedince výrazně zasáhnou. Přestože se může jednat o dobrovolný, předem plánovaný krok, vždy se může stát stresovou situací a vzhledem ke svému dlouhodobému charakteru i příčinou psychosomatického onemocnění.

Reakce na stres vycházející ze ztráty zaměstnání odpovídají odpovědím na jakýkoli jiný stresor, protože však není možné se mu reálně vyhnout, v zásadě se jedná o dva možné typy emočních reakcí. Aktivní reakce může spočívat v hněvu, útoku, či útěku (ústupu), je tedy agresivní nebo sebezáchovná, resp. usilující o zachování psychické stability (Šlachťová, 2005; Lazarus, Folkmanová, 1984). Nezaměstnaný člověk se, pokud zvolí strategii útěku, záměrně vyhýbá situacím, které jsou spojeny s jeho situací, například návštěvě úřadu práce, samostatnému hledání nového zaměstnání nebo samotné registraci na úřadu práce. Může však

také hledat oporu u nejbližšího sociálního okolí, rodiny a přátel. Pokud reaguje agresivně, může útočit jak na původce své situace, tak na své sociální okolí. Je například známo mnoho případů, kdy zaměstnanec na výpověď zareagoval afektivně a vyvolal konflikt se zaměstnavatelem či v dlouhodobém hledisku ventiloval svoji zášť sabotáží na pracovišti. V rodinách nezaměstnaných pak častěji dochází k projevům zprostředkované agresivity v podobě domácího násilí (Mareš, 1994). Pasivní reakci pak zastupuje úzkost, apatie až deprese (Šlachťová, 2005; Lazarus, Folkman, 1984). Mají tendenci prodlužovat stresovou situaci, neboť nesměřují k řešení, ale pouze ke statickému „přežívání“ situace.

Vyhodnocení stresové situace a forma reakce na ni je pak dána kombinací různých faktorů. Lazarus a Folkmanová (1984) například zdůrazňují kognitivní odhad situace, tedy úsudek, zda je ohrožující nebo zvládnutelná. V praxi to znamená, že vyhodnotí-li jedinec ztrátu či opuštění zaměstnání jako řešitelnou situaci, například věří-li, že brzy najde nové zaměstnání, neobává se výrazného snížení životní úrovně ani dalších možných dopadů nezaměstnanosti, snáze se na situaci adaptuje a je schopen ji zvládnout. Stejně tak pokud si čerstvý důchodce uvědomí pozitiva, která s sebou důchodový věk nese (více času na koníčky či kontakt s rodinou), dokáže se na novou situaci adaptovat v mnohem kratším čase, než kdyby se zaměřil na možná rizika.

Dále zmiňují dvě skupiny faktorů, a to osobní (person factors), závazky (commitments) a přesvědčení, a situační (charakteristiky situace), novost (novelty) a předvídatelnost nebo nejistota situace (event uncertainty; Lazarus, Folkman, 1984). Závazky a přesvědčení zahrnují to, co je pro jedince důležité, tedy v případě nezaměstnaných a důchodců například uchování určitého životního standardu nebo udržení harmonického vztahu s okolím a vysokého sebehodnocení. Faktor novosti pak v sobě zahrnuje aspekt zkušenosti – pokud se tedy jedinec již se ztrátou zaměstnání vyrovnával v minulosti, nebo je například v kontaktu s lidmi, kteří se museli vyrovnávat s odchodem do důchodu, není vystaven tak výrazné nejistotě. Předvídatelnost či nejistota situace pak ovlivňují míru ohrožení, kterou jedinec pociťuje – pokud je kupříkladu schopen se

zorientovat v pravidlech upravujících kontakt s úřadem práce a jeho očekávané chování jako nezaměstnaného, jeho nejistota bude částečně nižší.

Vliv těchto činitelů pak ve vzájemné interakci určuje, nejen vyhodnocení situace, ale také způsob zvládání stresu (coping) a volbu příslušné copingové strategie (zaměření na problém nebo zvládnutí emocí; Šlachtová, 2005). Vzhledem k následujícím odstavcům pak zmiňme také roli stresu v zintenzivnění některých behaviorálních strategií, které zprostředkovávají vliv stresu na zdraví, například kouření či pití alkoholu, nebo naopak zvýšení tělesné aktivity (Šlachtová, 2005).

5.3 Teoretická východiska psychosomatických důsledků

Zdraví je ovlivňováno na několika úrovních faktory fyziologickými, behaviorálními, sociálními a socioekonomickými ad. (Šlachtová, 2005). Mnoha výzkumy byl zjištěn prokazatelný obousměrný vliv psychického a fyzického zdraví člověka – tímto propojením se zabývá právě psychosomatika. Vzhledem k tomu, že odchod ze zaměstnání lze považovat za významnou a komplikovanou životní událost, jejíž dopad na jedince je patrný v mnoha oblastech, je na místě zabývat se také jeho vlivem na psychosomatické zdraví.

Je však třeba nejprve zdůraznit oboustranné ovlivňování psychického a fyzického zdraví a nezaměstnanosti, neboť pravá kauzalita není vždy jasná. Šlachtová (2005) zmiňuje dvě hypotézy, které rozkrývají vztah mezi nezaměstnaností a fyzickým stavem člověka, a Mareš (1994) je rozšiřuje o rovinu psychických příčin a důsledků:

- e) *Kauzální hypotéza* popisuje častěji zmiňovaný případ, kdy nezaměstnanost ústí v návaznosti na jednotlivé změny, které přináší, ve vznik zdravotních, potažmo psychických komplikací a onemocnění.
- f) *Selekční hypotéza* oproti tomu zdůrazňuje opačnou příčinnou souvislost, tedy že zhoršený zdravotní stav člověka může vést k časté, až dlouhodobé

nezaměstnanosti. Totéž pak platí pro psychické poruchy, které Mareš (1994) vidí být spíše příčinou než následkem nezaměstnanosti.

Řada studií se zabývá zpravidla oběma těmito přístupy a všeobecně nenachází shodnou, přesnou hranici mezi nimi, tedy kdy je onemocnění příčinou a kdy důsledkem nezaměstnanosti (Mareš, 1994).

Míra, v jaké je u nezaměstnaných a důchodců změna jejich psychického a zdravotního stavu vázána na opuštění zaměstnání, je v první řadě záležitostí individuální. Nezávisí pouze na vnějších charakteristikách jedince, tedy například věku, pohlaví, dosaženém vzdělání nebo sociální příslušnosti a sociálním zázemí, ale tyto faktory se vzájemně doplňují a ovlivňují s jeho vnitřními, psychologickými charakteristikami (např. charakterem, stabilitou, resp. labilitou osobnosti, temperamentem ad.). Všechny tyto činitele mají vliv na adaptabilitu v případě odchodu ze zaměstnání a na jeho prožívání a dlouhodobé zpracování.

5.4 Somatické konsekvence

V úvodu je třeba předesíť, že se odborníci shodují na výrazném zmírnění přímých důsledků nezaměstnanosti, potažmo odchodu do důchodu¹². Ve 30. letech uváděla nezaměstnanost často celé rodiny do stavu absolutní chudoby, s níž se pojily zdravotní důsledky vyplývající z nedostatečné stravy, ošacení a lékařské péče (Smith, 1987, cit. in Mareš, 1994). V současnosti však díky roli sociálního státu v zajištění pokrytí životního minima již absolutní chudoba většinou není hrozbou, a tak se výskyt nemocí asociovaných s nezaměstnaností pojí spíše s dlouhodobým stresem.

Právě z dlouhodobého stresu (resp. dlouhodobé zátěže neúnikového druhu, Šlachťová, 2005) vznikají některá závažná onemocnění pohybového systému, nervového ústrojí, respiračního aparátu a psychické poruchy. Stresový faktor se

¹² Kromě onemocnění a degenerativních poruch způsobených stárnutím je tyto vlivy možné do určité míry zobecnit pro obě dvě skupiny, neboť většina z nich se pojí obecně se změnou socioekonomického statusu (Šplíchalová a kol., 2007).

v mnoha případech spojuje s behaviorálními faktory, jako je kouření, nadměrná konzumace alkoholu, a faktory souvisejícími se životním stylem (pokles aktivity, změna stravovacích návyků, například vyšší konzumace levnějších, méně kvalitních potravin a nevhodné složení stravy). Konkrétně se uvádějí kardiovaskulární onemocnění (infarkty, vysoký krevní tlak), obezita a vyšší hodnoty cholesterolu, diabetes, bolesti páteře a zhoubné nádory (Mareš, 1994; Šlachťová, 2005; Alavinia, Burdorf, 2008). Více také hrozí, že se choroby rozvinou v dlouhodobé či dokonce chronické, což zpětně negativně ovlivňuje u nezaměstnaných možnost vrátit se do pracovního procesu (Alavinia, Burdorf, 2008). U dlouhodobě nezaměstnaných je také patrná zvýšená úmrtnost na některá výše jmenovaná onemocnění.

Současně se mění subjektivní percepce zdravotního stavu (Chobotová et al., [2003]). Nezaměstnaní i důchodci často shodně hodnotí svůj zdravotní stav hůře a subjektivní očekávání co se týče ustoupení potíží a uzdravení jsou nižší. Alavinia a Burdorf (2008) tyto tendence vysledovali především u čerstvě penzionovaných důchodců a u nezaměstnaných, u nichž současně zvyšují pravděpodobnost brzkého odchodu do důchodu. Podle jejich výzkumu provedeného napříč státy evropské unie 37,2 % důchodců a 38,9 % nezaměstnaných hodnotilo svůj zdravotní stav jako zhoršený, zatímco v kategorii zaměstnaných osob to bylo pouze 18,3 %.

Na první pohled jsou pak patrné faktické a poměrně snadno měřitelné důsledky zhoršení psychosomatické kondice osob zasažených dlouhodobou nezaměstnaností. V oblastech se zvýšeným podílem nezaměstnanosti je patrný výrazný nárůst využívání zdravotnických a terapeutických služeb obecně (Chobotová et al., [2003]). Rostoucí tendenci zaznamenává spotřeba léků a častější jsou také návštěvy u lékaře. V tomto případě lze také uvažovat o doplňování chybějícího sociálního kontaktu touto formou, neboť od lékaře se vzhledem k jeho roli očekává kromě profesionality také pochopení a pomoc. Ještě markantnější jsou tyto tendence v případě důchodců, kde se častější využívání lékařských služeb a vyšší spotřeba léků pojí se zhoršujícím se zdravotním stavem vlivem fyziologických změn souvisejících se stárnutím.

6 Rozdíly mezi nezaměstnanými a důchodci ve vnímání odchodu ze zaměstnání

Přestože důsledky odchodu ze zaměstnání mohou být pro dlouhodobě nezaměstnané i důchodce velmi podobné, či dokonce shodné, samotné vnímání a prožívání této situace se v některých ohledech významně liší. V následujících odstavcích se tedy pokusím formulovat několik základních rozdílů, které ovlivňují vnímání opuštění zaměstnání u těchto dvou skupin.

Jako první uvedme celkový náhled na trvání a možnost řešení nastalé situace. Nezaměstnanost, byť dlouhodobá, je většinou nezaměstnaných, často nehledě na aktuální situaci na trhu práce, brána jako přechodný a alespoň v delším časovém horizontu řešitelný stav, pouze část jich situaci hodnotí jako neřešitelnou, ačkoli s prodlužující se dobou nezaměstnanosti se tato část rozrůstá. Například Chobotová ve výzkumu z Ostravska, tedy jednoho z regionů České republiky nejvíce zatížených nezaměstnaností, uvádí, že 37,2 % respondentů hodnotilo své vyhlídky optimisticky a 71 % (Chobotová et al., [2003]).

Na rozdíl od důchodců však stále mají potenciál vrátit se na trh práce (je to od nich vyžadováno často bez ohledu na jejich psychický stav; Mareš, 1994) a díky této naději se se ztrátou zaměstnání mohou snáze vyrovnat, zatímco u důchodců se tato snaha neočekává. Podle stereotypních představ většiny společnosti již nemají potenciál vytvářet kladně hodnocené materiální statky, zdánlivě jsou pouze jejich příjemci, a ztrácí tak natrvalo značnou část společenského statusu. Jejich situace je brána společností a často i jimi samými jako definitivní. Tentýž náhled se může objevovat u starších nezaměstnaných, kterým hrozí přechod přímo z nezaměstnanosti do důchodu, a může vést ke snížení sebehodnocení (pocit nepotřebnosti, zbytečnosti) až k celkové ochablosti a apatii. Nicméně u obou skupin platí závislost těchto strategií na mnoha dalších, především psychosociálních faktorech a existuje velká skupina lidí, kteří zůstávají aktivní a udržují si vysokou úroveň emocionální stability.

Právě v tomto ohledu je tedy velmi důležitá vědomá, především psychická (ale samozřejmě také finanční ad.) příprava na odchod do důchodu (Pešák, 2007).

Možnost přípravy na opuštění zaměstnání je však důležitá pro obě skupiny a může zabránit negativním psychologickým dopadům do budoucna, nebo je alespoň zmírnit. Zvláště pokud se jedná o náhlé vyřazení z pracovního života (například v rámci propouštění nebo uzavření organizace), hrozí výrazný psychický šok, Zavázalová dokonce hovoří o „smrti z penzionování“ (Pešák, 2007).

Rozdíly mezi dlouhodobě nezaměstnanými a důchodci panují také v otázce motivace. Nezaměstnaní obecně jsou vystaveni tlaku společnosti i úřadů, který tvoří vnější motivaci k udržení alespoň takové úrovně aspirace, aby byli schopni i přes případné neúspěchy pokračovat v hledání nového zaměstnání. Původ přinejmenším nárazové aktivizace je tedy vnějškový, nicméně slouží alespoň k základnímu zachování časové struktury a sociálních kontaktů mimo rodinu. U důchodců chybí formální vnější motivace, ale o to podstatnější je motivace vnitřní a motivace vnější zprostředkovaná blízkým sociálním okolím. Pro obě skupiny je pak společná přímá úměra síly psychologické reakce na odchod ze zaměstnání a motivace k práci (Fedáková, in Frankovský, Kentoš, 2004).

7 Věkové a genderové rozdíly v prožívání nezaměstnanosti

7.1 Vztah k práci a jeho proměna v závislosti na věku a pohlaví

Práce a zaměstnání hrají v moderní společnosti (především v euroamerické kultuře a v kulturách jí ovlivněných) ústřední roli a opuštění zaměstnání znamená deprivaci v různých oblastech života (Mareš, 1994). Ovšem samotný vztah k práci a konkrétnímu zaměstnání jako takový se liší u každého člověka v závislosti na jeho osobních charakteristikách, aspiracích, rozsahu a kvalitě jeho vztahů a v neposlední řadě na postoji k zaměstnání. Obecně se dá říci, že vztah k práci (resp. k zaměstnání) se u člověka mění v návaznosti na proces stárnutí a proměnu životních etap, jimiž prochází. Na základě Bromleyho modelu vývoje (Bromley, 1966, cit. in Křivohlavý, 2002) můžeme formulovat charakteristiky jednotlivých etap životního cyklu dospělého a stárnoucího člověka ve vztahu k zaměstnání a s ním spojených aktivitám:

- *V období rané dospělosti* (21-25 let) dochází k získání prvního zaměstnání nebo pokračuje příprava na ně v terciárním vzdělávání. V tomto období jsou pracovní úspěchy a možnost zužitkování získaných znalostí a dovedností v zaměstnání velmi důležitá a má moc nastavit postoj k práci pro zbytek profesní kariéry.
- *Období střední dospělosti* (25-40 let) dochází k rozvoji sociálních rolí (především těch spojených s rodinou) a jejich sladění s povoláním a k hromadění materiálních statků. Zaměstnání tedy zčásti přichází o svou výsadní úlohu v životě jedince, nicméně zvyšuje se jeho důležitost ve směru zajišťování hmotných potřeb, které se s rodinou rozrůstají. Na jedinci také leží větší zodpovědnost nejen za sebe samého.
- *V období pozdní dospělosti* (40-55 let) se zpravidla rodina s odchodem dětí zužuje a zaměstnání se tak opět stává prostředím seberealizace, avšak jeho výkon je již do větší míry ovlivňován fyziologickými změnami spojenými se stárnutím. V tomto období je tedy také ztráta zaměstnání velkým psychologickým rizikem a vzhledem k obtížnosti znovunalezení zaměstnání v tomto věku významným stresorem.

- *Předdůchodové období* (55-65 let) je charakterizováno dalším úpadkem fyzických a psychických funkcí, ale zejména zde zpravidla dochází k definitivnímu opuštění zaměstnání a k přípravě na něj. Pro jedince je práce v tomto věku sice někdy namáhavější, nicméně tvoří významnou oblast seberealizace a strukturace času a proto je pro jeho další život velmi podstatné, jakým způsobem zvládne odchod do důchodu.
- *Věk uvolňování aktivit* (65-70 let), jak již termín napovídá, zahrnuje období, kdy člověk zpravidla již definitivně opouští stálé zaměstnání a musí se vyrovnat s ekonomickými změnami a redukcí sociálních vazeb právě z okruhu zaměstnání. Jedná se tedy o období, kdy je na něj samotného položena tíha zajištění dostatečného přísunu sociálního kontaktu. Vztah k zaměstnání nabývá určité „platonické“ formy.
- V posledních dvou obdobích, *stáří* (70-75 let) a *věku senility* (75 a více let), již zaměstnání nehraje roli. Přesto však jedinec může být významnou odbornou (oproti předchozímu období již méně) a zejména sociální autoritou.

Vztah k práci lze také současně vymezit na základě obecných charakteristik a vzájemných odlišností mezi muži a ženami¹³. Zjednodušeně lze říci, že pro muže je profese především otázkou prestiže, upevnění pozice v sociální skupině a prostředkem finančního zajištění nejen pro účely zajištění naplnění primárních potřeb, ale také pro získání prestižních statků, které mají za cíl vyvolat saturaci potřeby úcty. Pokud tedy o zaměstnání přijde, jedná se o újmu na sebevědomí (a tím pádem na podobě sebepojetí), osobním statusu a identitě v o něco větší míře, než je tomu u žen. U žen je pak významnější seberealizace v podobě vykonávání smysluplné činnosti, aniž by výslovně trvaly na vysokém postavení (zde je ovšem diskutabilní vliv některých sociálních procesů, především

¹³ Je nutné zmínit, že se jedná o odlišnosti vzniklé na různých základech, tedy jak vlastností a vrozených dispozic vlastních mužům a ženám, tak charakteristik získaných na základě vzorců platných pro konkrétní kulturu. Odborníci se stále nemohou přesně shodnout, které charakteristiky vznikají kterým způsobem, pojměme je tedy bez ohledu na jejich původ.

diskriminace a stereotypů). Mareš (1994) v tomto kontextu tvrdí, že placená práce pro ženy, zejména vdané, „nemusí představovat tak silný morální imperativ jako pro muže“ (Mareš, 1994, s. 58). Jde tedy o významný rozdíl již v samotném vnímání práce a jejího postavení v hodnotovém žebříčku. Pro obě pohlaví i všechny věkové kategorie jsou pak samozřejmě důležité další funkce zaměstnání, zejména možnost seberealizace v širším slova smyslu (tedy plné využití schopností a vloh) a realizace sociální roviny života.

7.2 Klasický model rozvržení rolí v rodině ve vztahu k prožívání odchodu ze zaměstnání

Klasický model rodiny budeme uvažovat podle statistického zastoupení jednotlivých typů a na základě ustálených představ a tradic spojených s rolí muže a ženy v rodině. Tento modelový příklad, jakkoli schematický a stereotypizující, je nicméně nosný pro vymezení základních odlišností ve vnímání odchodu ze zaměstnání a nastínění případných východisek. Současně také, i přes patrné změny spojené s vývojem současné společnosti, stále platí jako nejčastější případ konstelace vztahů a rolí v rodině (a to tím více, o co starší jedince se jedná).

Model tedy bude tvořit nukleární rodina s jedním či dvěma dětmi. Mužskou rolí je role živitele (za živitele rodiny se považují i muži z tzv. dvoupříjmových domácností, Maříková, 1999), orientuje se tedy více na zaměstnání a méně na rodinu, zpravidla vydělává více než jeho družka. Žena oproti tomu obstarává většinu domácích prací, hovorově řečeno tzv. „druhou směnu“ po návratu ze zaměstnání a budování kariéry ponechává až na druhém místě za starostí o děti (Maříková, 1999). Často vydělává méně a rodina tedy na výši jejího příjmu není existenčně závislá. Studie Hany Maříkové (1999) toto rozvržení rolí a jejich vývoj potvrzuje a dokládá také jejich většinové zastoupení ve zkoumaném vzorku populace (na tradičním rozvržení rolí podle ní lpí přes 50 % dotázaných).

Pokud tento model vztáhneme na problematiku odchodu ze zaměstnání, zjistíme, že tradiční rozvržení rolí má na reflektování této situace a vyrovnávání se s ní zásadní vliv. Kvalitativní výzkum Jahodové, Lazarsfelda a Zeisela (1933, in Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel, 2002) z počátku hospodářské krize ve 30. letech formuluje základní odlišnosti mezi muži a ženami, kteří přišli o zaměstnání po krachu tamějšího nejvýznamnějšího (a v podstatě jediného) zaměstnavatele. Ženy, které měly vedle zaměstnání na starosti také péči o domácnost a děti byly mnohem méně zasaženy ztrátou stabilního denního režimu, neboť jejich rozvrh se transformoval právě do zajištění chodu domácnosti. Muži oproti tomu zůstali před ztrátou struktury času nechráněni a nedokázali se s ní vyrovnat – projevovala se u nich apatie, ztráta subjektivního vnímání času a proměnlivost nálad (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel, 2002). Cítili se také frustrováni tím, že již nemohou zastávat roli živitele rodiny – ženy oproti tomu musely tuto změnu pouze přijmout a snažit se na ni adaptovat, avšak činily tak aktivně. Binns a Mars (1984, cit. in Mareš, 1994) také zjistili, že v rodinách se stabilním tradičním rozvržením rolí nenásledovala po ztrátě místa muže jejich reorganizace, ale naopak utužení, přestože „ztráta zaměstnání a role živitele je i ztrátou tradiční legitimacy nerovné dělby práce v rodině“ (Mareš, 1994, s. 68).

Závěry zmíněných studií lze vztáhnout obecně i na odchod do důchodu, neboť změna životní úrovně, struktury času a dalších oblastí je do značné míry srovnatelná. Ovšem tato specifika do značné míry mohou platit také naopak či v různých modifikacích. Reálná podoba závisí na mnoha faktorech – v obecném měřítku například na kulturních odlišnostech, v oblasti individuálních odlišností pak na úrovni vzdělání, výchově jedince, věku a osobních zkušenostech.

7.3 Ageismus

Problematika diskriminace na základě různých hledisek je v dnešní společnosti stabilním tématem a mnohé se již učinilo na cestě k jejímu odstranění v různých oblastech lidské činnosti a smýšlení. Některé druhy diskriminace jsou však tématem společenských diskusí, v závislosti na nastavení konkrétní

společnosti a její kultuře a zvyklostech, častěji a jiné méně. Takto je v různých kontextech často skloňována diskriminace na základě pohlaví (především diskriminace žen, i když se zvolna začíná hovořit i o opačném případě) či rasy (u nás se nejčastěji hovoří o Romech a asiitech), ovšem diskriminace na základě věku, tzv. ageismus, je stále společností, pokud ne schvalována, pak alespoň tolerována.

Vidovičová (2006, in Vidovičová, 2008) definuje ageismus jako „ideologii¹⁴ založenou na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestovanou skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci“. Jedná se tedy nejen o diskriminaci konkrétní věkové skupiny, ale o vzájemně vyhraněné postoje jednotlivých skupin vůči sobě navzájem. Ageismus se pak obecně projevuje jako tzv. generační konflikt, a to v podobě oboustranných předsudků o schopnostech, vlastnostech a charakteristikách jiné věkové. Nás však bude zajímat ageismus především ve smyslu, v jakém je zúženě chápán i v některých výzkumech na toto téma, a to diskriminace na základě vyššího věku.

Co se týče nezaměstnaných, existuje zde přímá úměra mezi zvyšujícím se věkem a stoupající obtížností nalezení nového zaměstnání (například Kotíková, Nekolová in Čabanová et al., 2004; Mareš, 1994) – nezaměstnanost se tedy snáze může proměnit v dlouhodobou. Tento problém se přitom nezakládá pouze na snížení kvality jejich profesních schopností, která by teoreticky mohla souviset s biologickou determinací změn duševních schopností, ale především právě na zařazení do vyšší věkové kategorie a faktu, že hodnota zkušenosti je snižována. Výzkum Ageismus 2003 (Vidovičová, 2006, in Vidovičová, 2008) potvrdil stereotypní uvažování o starších lidech jak v kontextu pracoviště, tak obecně trhu práce, a zároveň určité autostereotypy, které tyto lidi zatěžují možná ještě ve větší míře.

¹⁴ Pojem „ideologie“ zde autorka používá v hodnotícím slova smyslu.

Na skupině seniorů, respektive důchodců, se tato kategorizace projevuje také, i když se již zpravidla neváže na jejich pracovní působení. O to výraznější je však v reakcích především části mladých lidí, pro které je problematické vnímat je jako tytéž lidské bytosti, jak jsou oni sami, a tedy i vytvořit si k nim odpovídající konkrétní vztah (Butler, cit. in Pešák, 2007). Proto se zachytí jednoduše přístupných stereotypů: staří lidé jsou „kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech...“ (Butler, cit. in Pešák, 2007). Původ těchto stereotypů a jejich zastávání je možné kromě jiného vidět i v obavách z fenoménů spojených se stářím, tedy nemocemi a smrtí. Stereotyp je tedy výsledkem snahy o jejich vytěsnění a marginalizaci v reakci na nepříjemné emoce, včetně pocitu nevyhnutelnosti, s nimi spojené. Překonání těchto obav je však záležitostí změny celkového přístupu společnosti, která musí vycházet ze změny myšlení o záležitostech stáří.

8 Vliv odchodu ze zaměstnání na sociální okolí člověka

8.1 Změna životní úrovně

Opuštění zaměstnání mívá zpravidla pro jedince a jeho nejbližší sociální okolí zásadní socioekonomický dopad, jinak řečeno, dala by se jen těžko najít domácnost, jež nebude touto změnou ovlivněna. Je tedy třeba položit si otázku, jakým způsobem a do jaké míry bude zasažena životní úroveň a kvalita života nezaměstnaného či důchodce a osob sdílejících s ním domácnost nebo obecně do určité míry závislých na jeho pravidelném příjmu. Přestože v naší společnosti již dávno ve větším měřítku u nezaměstnaných ani důchodců (vyjma krajních případů sociální exkluze doprovázené absolutní chudobou například u bezdomovců) nehrozí pokles životní úrovně až na hranici tzv. fyzického minima (hranici fyzického přežití; Ricardo, cit. in Duffková, Urban, Dubský, 2008), relativní chudoba je stále pro část zmiňovaných skupin hrozbou.

8.1.1 *Deprivace*

V této souvislosti zmiňme problém deprivace v psychologickém i sociologickém slova smyslu, které spolu nedílně souvisejí. V sociologickém pojetí je třeba rozlišovat deprivaci absolutní, tedy nedostatečné zajištění životních potřeb (existenční ohrožení), a deprivaci relativní, která již obsahuje hodnotící hledisko srovnání toho, co je ve společnosti pokládáno za obvyklé a žádané, a toho, co si jedinec skutečně „může dovolit“. U nezaměstnaných a důchodců se deprivace vyskytuje v obou pojetích, i když jako absolutní, díky rozvinuté sociální síti, již jen zřídka, přesto je však fenoménem, který je zasaženými jedinci a jejich rodinami prožíván velmi intenzivně.

Častější je ovšem deprivace relativní, která se pojí „s vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti“ (Mareš, 1994, s. 64). Spotřeba se totiž projevuje do značné míry v symbolické rovině, a to jako součást charakteristik pojících se s životním stylem určitých skupin. Vlastnictví standardního množství zboží a jeho pravidelné obměňování je zdrojem pocitu bezpečí a prožívání sociálního statusu. Jsou známy

případy, kdy rodina vynaložila poslední prostředky na zakoupení nového oblečení pro děti, aby alespoň touto formou udržela vědomí zachování určitého statusu (Mareš, 1994). Jahodová, Lazarsfeld a Zeisel (2002) také uvádějí určitou formu agresivní nebo popírající reakce, a to příklad náhlého a reálnými prostředky nepodloženého neuváženého utrácení.

Rozpor mezi materiálními aspiracemi intenzivně vzbuzovanými reklamou a na různých úrovních komunikace deklarovaným standardem střední vrstvy pak je zdrojem pocitu selhání a nedostatečnosti vzhledem k všeobecným očekáváním i závazkům vůči rodině (i rodiny jako celku vůči okolí; Leach, Wagstaff, cit. in Mareš, 1994) a subjektivní vnímání socioekonomické situace se tak zhoršuje. Hloubka relativní deprivace však na druhé straně současně závisí také na očekáváním a postoji společnosti (zobrazeném ve veřejném mínění) i blízkého sociálního okolí (rodiny, sousedů ad.) k nezaměstnanosti a důchodu.

8.1.2 Vliv finanční nejistoty

Nejistota hmotného zajištění, byť subjektivně prožívaná, do značné míry ovlivňuje i vztahy v zasažené rodině. Nutnost omezení výdajů spojená s nezaměstnaností (v ještě citelnější podobě s nezaměstnaností dlouhodobou) a odchodem do důchodu vede kromě relativní deprivace a subjektivně prožívané chudoby (Mareš, 1994) také ke změně rodinných vztahů.

Významný vliv na atmosféru domácnosti má také přítomnost či nepřítomnost dluhů, s nimiž je třeba se pravidelně vyrovnávat. Zadlužování domácností vznikající z touhy po naplňování obecně přijímaného standardu spotřeby se stává zvláště tíživým problémem, pokud jeden či oba živitelé ztratí zaměstnání. Dluhy se pak mohou kumulovat a v konečném důsledku začít ohrožovat samotné existenciální zajištění rodiny. Narůstající tlak pak ve spojení s dalšími důsledky nezaměstnanosti často vede k narušení rodinných vztahů, zvláště pokud nepříznivou situaci „zaviní“ pouze jeden z partnerů. Již Jahodová, Lazarsfeld a Zeisel (2002) upozorňovali ve 30. letech na vyšší míru rozvodovosti v rodinách postižených nezaměstnaností a statistické údaje ČSÚ (2010a) dokládají pozitivní korelaci míry rozvodovosti s vývojem nezaměstnanosti. Vzniká zde také

větší tlak na znovunalezení zaměstnání, který se v čase zvyšuje a hrozí tak stále větším stresem.

Na míru, v jaké bude změna ekonomické situace působit na vztahy v dlouhodobém i krátkodobém měřítku, má vliv především dlouhodobá kvalita vztahů a také hodnota, kterou členové rodiny přikládají spotřebě. Samozřejmě se také liší podle toho, zda se jedná o rodinu se závislými dětmi nebo pouze o soužití partnerů, kdy se děti již osamostatnily. Zvláštním případem pak je osamělý rodič s dítětem či osamělý důchodce, kde jsou nároky na hmotné zajištění připadající na jedince mnohem vyšší. V každém případě však s sebou finanční nejistota přináší dlouhodobý stres, na který jedinci i celá rodina mohou reagovat úzkostí až depresí. Na druhé straně však tato situace může rodinné vztahy upevnit – opět tedy závisí na konkrétních charakteristikách jednotlivců i kvalitě jejich soužití.

8.2 Změna vztahů v rodině

Ztráta zaměstnání i odchod do důchodu jsou významnými mezníky nejen pro jedince, kterého se tato změna přímo týká, ale také pro jeho nejbližší sociální okolí, tedy v první řadě rodinu, ať již nukleární (partnera, případně děti) nebo širší, pokud se v ní udržují pevnější vztahy a užší vazby (například rodiče dospělého nezaměstnaného či v některých případech širší příbuzenstvo). Rodina je také sociálním prostorem, kde zpravidla dochází ke komunikaci primárních reakcí na tuto změnu a k jejich následnému řešení.

V zásadě lze vypořádat dvě možnosti, jakými se rodina s touto situací vyrovnává. Jahodová, Lazarsfeld a Zeisel (2002) vypořádkovali, že vztahy v rodinách nezaměstnaných v Marienthalu se v dlouhodobém hledisku výrazně zhoršily a procento rodin, kde naopak došlo k posílení vzájemných vazeb a kde rodina zafungovala jako „záchranná síť“ pro nezaměstnaného, bylo mizivé. Projevil se zde především konflikt mezi tradiční rolí muže jakožto živitele, která v té době byla neoddiskutovatelná, a jeho neschopností naplnit očekávání s ní spojená. Ztratil tedy značnou část svého statusu nejen ve společnosti, ale také v okruhu rodiny (zejména pro děti může nezaměstnaný rodič sloužit jako

negativní vzor, nebo mohou výrazněji pociťovat jeho selhání). Rovněž Buchtová (in Frankovský, Kentoš, 2004) potvrzuje zvýšenou psychosociální zátěž u mužů jako živitelů rodiny (přestože v současné době je již muž jako fakticky jediný živitel spíše výjimkou) a Mareš (1994) dokonce označuje muže jako „vetřelce v tradičním sociálním prostoru své ženy“. Extrémním projevem komplexně negativního dopadu nezaměstnanosti na rodinu pak mohou být násilné činy mezi partnery i směrem k dětem. Častý je také vznik alkoholismu, který rovněž ve svých dopadech ve většině případů rodinné vztahy ohrožuje či přímo poškozují.

Pozitivním průvodním jevem ztráty zaměstnání v rodině však může být také utužení vztahů zejména mezi partnery, ale také mezi rodiči a dětmi, neboť se rozšíří čas, který mohou společně trávit. Buchtová (in Frankovský, Kentoš, 2004) i Mareš (1994) se také shodují na podpůrné funkci rodiny (a to i širší, především ze strany ženy) pro nezaměstnaného. Rodina byla zaměstnanými i nezaměstnanými shodně hodnocena jako symbol porozumění a sounáležitosti a z psychologického hlediska jako zdroj bezpečí, zázemí a jistoty (Buchtová, in Frankovský, Kentoš 2004), avšak u nezaměstnaných se zároveň mnohem více objevovala jako prostor pro seberealizaci, o němž přišli se ztrátou zaměstnání. Rodina tedy v mnoha případech prokazatelně plní určitou terapeutickou funkci.

U důchodců je pak situace o něco méně dramatická, respektive především v negativním vývoji nedosahuje většinou natolik extrémních podob (např. domácího násilí, ačkoli nově zmiňovaným, přestože nikoli novým, fenoménem je domácí násilí páchané na starých lidech příbuznými) jako u nezaměstnanosti. V případě, že jeden z partnerů dosud pracuje, také může dojít ke snížení statusu penzionovaného, avšak pokud například dojde k restrukturalizaci rolí v domácnosti, hodnoty získané prací nahradí hodnoty vytvořené v rámci rodiny. Pokud jsou však v důchodu již oba partneři, může na jedné straně snáze dojít k poklesu aktivity obou partnerů, ovšem na straně druhé může společná zkušenost napomoci překonání náročné etapy přechodu.

8.3 Vliv odchodu pracovníka na jeho bývalé profesní okolí

V předchozích kapitolách bylo operováno především s individuálními dopady odchodu ze zaměstnání na jedince nebo zprostředkovaně na jeho nejbližší sociální okolí, především rodinu. Nicméně pro úplnost je nutné zmínit další oblast, na niž má odchod či propuštění pracovníka (případně pracovníků) vliv, a to jeho bývalé pracoviště. Vzhledem k četnosti a intenzitě vztahů v pracovní skupině je toto hledisko neopominutelné, přestože se v praxi řeší často až ve chvíli, kdy se projeví některé jeho negativní aspekty. Odchod či propuštění pracovníka je jednou z nejkomplicovanějších událostí v existenci sociálních skupin na pracovišti a ať je již kvalita vztahů jakákoli, dopad této změny je neoddiskutovatelný a pro budoucnost pracovního kolektivu zásadní. Lazarus a Folkmanová (1984) například zmiňují tzv. syndrom přeživšího (survivor's syndrom), v kontextu psychologie práce potvrzující, že propouštění není stresující pouze pro přímo zasažené jedince.

Pokud dojde k propouštění, je z pohledu ostatních pracovníků nejvýznamnější hledisko korektnosti a legitimacy propouštění (Štikar et al., 2003). V případě vnímané korektnosti propouštění je obvykle pracovníky nejcitlivěji reflektována míra jeho spravedlnosti distributivní i procedurální, tedy jak výsledky tak také zvolená forma a použité postupy vůči odcházejícímu pracovníkovi. Legitimitu propouštění pak pracovníci subjektivně hodnotí na základě srovnání se situací v jiných organizacích a s proklamovanou firemní kulturou.

Dalším hlediskem, které bezprostředně navazuje na pociťovanou korektnost a legitimitu propouštění je pak tzv. pracovní nejistota a její dvě komponenty: očekávaná hrozba a vnímaná kontrola (Greenhalg, Rosenblatt, 1984, cit. in Štikar et al., 2003), tedy subjektivní zhodnocení možnosti případného dalšího propouštění a současně hodnocení vlastních možností vzhledem k tomuto riziku. Pokud například zbývající pracovníci na základě situace v organizaci a aktuální makroekonomické situace na úrovni, na níž organizace působí (tedy místní, regionální atp.), usoudí, že riziko dalšího propouštění je vysoké, pro zachování alespoň částečné jistoty je podstatné, aby byl pracovník přesvědčen, že

bude schopen negativním dopadům tohoto rizika čelit. Zde se zapojují další individuální hlediska, především sebedůvěra (tedy posouzení vlastních schopností a situačního kontextu na individuální úrovni) a proces sebehodnocení (Vasil'ová, Bendžalová, in Frankovský, Kentoš, 2004).

Štikar (2003) také předestírá, že mezi nejistotou a pracovním úsilím pracovníků, kteří v organizaci setrvávají, existuje tzv. U-vztah. Na jedné straně se tedy někteří z nich tváří v tvář dlouhodobé stresové situaci stávají apatickými a jejich výkon se snižuje, neboť vyhodnotí případné vyšší nasazení jako zbytečné nebo své schopnosti a potenciál k ovlivnění budoucí situace jako nedostatečné. Na druhé straně však někteří pracovníci vyhodnotí situaci jako zvládnutelnou při určitém zvýšení výkonu, což však může vést v dlouhodobém horizontu k přetížení.

Právě díky předestřeným problémům je zásadním kamenem udržení stability organizace využití aplikované psychologie na odborné úrovni v podnikové praxi. Zvláště je třeba se zaměřit na rizikové situace nastávající v rámci hromadného či v případě odchodu jedinců, kteří měli zásadní vliv na chod pracoviště. Mezi takovéto klíčové osoby mohou patřit právě například dlouholetí spolupracovníci odcházející do důchodu, kteří jsou držiteli mnoha nepřenositelných znalostí. V rámci udržení těchto znalostí v organizaci je pak podstatným krokem motivace pracovníků k jejich sdílení a jejich příprava na odchod z organizace. Současně však nesmí být opomenuta příprava pracovního kolektivu, který bude odchodem pracovníka zasažen, významným bodem v tomto procesu pak může být určitý, formální či neformální, „přechodový rituál“, který je v některých typech pracovních kolektivů především dlouhodobého charakteru stále obvyklý.

9 Možná řešení psychosociálních důsledků nezaměstnanosti a odchodu do důchodu

Řešení důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme vnímat jako zastřešující pojem nad třemi typy prevence: primární, sekundární a terciární. Primární prevenci, a to jak specifickou, tak nespecifickou, vykonávají zejména příslušné orgány státní správy, neboť jde o předcházení ohrožujícím situacím v měřítku celé společnosti. V této oblasti jsou také částí své činnosti aktivní neziskové organizace různého typu. Na úrovni sekundární prevence, která je zaměřena již na konkrétní ohrožené skupiny, se pak jedná o programy a aktivity cílené například na například osoby s nízkou kvalifikací, z oblastí ohrožených nezaměstnaností apod., organizované spíše lokálně či v rámci malých sociálních skupin. Terciární prevence tedy spočívá v nacházení východisek dopadů zmíněných životních situací na psychické zdraví konkrétního jedince a může se jednat o různé formy profesionální či laické terapie nebo nejrůznějších aktivit, u nichž je zlepšení stavu původně až sekundárním cílem.

Primární prevence tvoří u patologických jevů v různorodých oblastech, ať již psychologických, sociálních či zdravotních, základní kámen udržení zdraví¹⁵ (resp. určitého harmonického stavu) člověka. Je všeobecně známo, že dostatečné předcházení důsledkům negativních stavů či jevů je ve svém výsledku po všech stránkách mnohem méně náročné než jakákoli léčba či náprava – přinejmenším pro postiženého jedince, který se tak vyhne traumatickému zážitku s nimi spojeným. Je tedy nasnadě, že by prevence měla být středem zájmu též těch institucí, které se zabývají nezaměstnaností, důchodem a obecně sociální politikou.

Vzhledem k tomu, že problém dlouhodobé nezaměstnanosti je systémové povahy a takto by měl být taktéž vnímán zodpovědnými orgány státní správy, dalo by se očekávat, že bude v oblasti nezaměstnanosti kladen velký důraz právě na

¹⁵ WHO (World Health Organization) definuje „zdraví“ jako „stav kompletní mentální, fyzické a sociální pohody“. Z praktického hlediska se tedy jedná o ideální konstrukt, avšak i přes to by mělo být usilováno alespoň o přiblížení se k němu.

prevenci. V oblasti předcházení nezaměstnanosti jako takové, tedy socioekonomickému jevu, se tak skutečně děje. Stát v rámci aktivní politiky zaměstnanosti vykonává nejrůznější aktivity (například projekty určené nejvhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů o zaměstnání) ve snaze snížit úroveň nezaměstnanosti a zmírnit její dopady na ekonomické možnosti obyvatelstva, napomoci vzniku nových pracovních míst a podporovat zaměstnatelnost.

Zda a do jaké míry se tyto aktivity setkávají v dnešní komplikované, stále ještě krizí ovlivněné době s úspěchem je diskutabilní. Nicméně v oblasti prevence negativních dopadů nezaměstnanosti (především dlouhodobé) na psychické zdraví konkrétních jedinců a obecně na sociální soudržnost a kvalitu společenských vztahů stát příliš výraznou iniciativu nevyvíjí. A v případě téže oblasti u seniorů jsou praktické dopady státní politiky¹⁶ ještě méně patrné. Na následujících stranách tedy budou nastíněna některá konkrétní možná východiska vycházející z iniciativy institucí a organizací a jejich interakce s jedincem postiženým diskutovanými životními situacemi.

9.1 Modifikace veřejného mínění

Jedním z možných řešení, která by mohla započít proces proměny a zmírňování sociálně-psychologických dopadů nezaměstnanosti (a platí to obecně také pro důchodovou problematiku) a která, kromě jiného, zapadají do kompetencí zainteresovaných státních orgánů (a obecně institucí s celostátní působností, například významných médií, školství apod.), je změna celkového postoje společnosti k této problematice směrem k pochopení a pomoci (Kuchařová, Hiršl in Čabanová et al., 2004) a zmírnění stigmatizující funkce statusu nezaměstnaného (resp. důchodce). Zcela zjevně se jedná o velmi náročný proces, jenž však v dlouhodobém hledisku tvoří úhelný kámen prevence a státní autority mohou vzhledem ke svým možnostem v tomto ohledu sehrát velmi podstatnou úlohu.

¹⁶ Například aktuálně platný Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008-2012 MPSV (MPSV, 2008).

Jako příklad uveďme formování mediálního obrazu a tím pádem také vnímání (dlouhodobě) nezaměstnaných a osob v důchodovém věku ve veřejném mínění. To je v současnosti (i přes patrné proměny po skončení komunistické éry u nás) stále na první pohled nepříliš pozitivní, i když zvolna dochází k jeho proměně. Například podle tiskové zprávy Centra pro výzkum veřejného mínění názor, že důvodem přetrvávající nezaměstnanosti je nezájem pracovat, zastávalo v roce 1997 45 % dotázaných, od té doby však jeho zastoupení kleslo a pohybuje se kolem 25 % (CVVM, Sociologický ústav AV ČR, 2010)¹⁷. Dále se v mínění veřejnosti objevují motivy příživnictví, nadbytečnosti, závislosti, pasivity, bezmocnosti (především v případě důchodců) apod.¹⁸

Podoba mediálního obrazu také nahrává udržování nejrůznějších stereotypů svazujících problematiku (souhrnně řečeno) ekonomické neproduktivity a navázané sociálně patologické jevy s určitými sociálními skupinami. V případě nezaměstnanosti se jedná především o skupiny vymezené etnikem či národností (např. Romy jakožto nepracující či Ukrajinci jako ti, kteří „nám“ berou práci), v případě důchodců o skupiny ohraňované věkem a ekonomickou situací.

Cílem změny mediální prezentace diskutovaných sociálních skupin by neměla být schematická, homogenní podobizna poplatná známým stereotypům, ale živý, předsudky nezatížený a motivující obraz. Důchodci by pak mohli být vnímáni jako stále aktivní a díky svým bohatým životním i profesním zkušenostem pro společnost stále přínosní, zatímco dlouhodobě nezaměstnaní by

¹⁷ Zastoupení tohoto názoru kolísá v závislosti na proměnách ekonomické situace obyvatelstva a především na osobních zkušenostech dotázaných. Respondenti, kteří měli sami zkušenost s nezaměstnaností, častěji uváděli jako důvod přetrvávající nezaměstnanosti nemožnost najít práci – tento názor byl tím častější, čím delší byla jejich zkušenost (CVVM, Sociologický ústav AV ČR, 2010).

¹⁸ K negativnímu pohledu na osoby dlouhodobě nezaměstnané přispívá například také participace části z nich na tzv. šedé, někdy dokonce černé ekonomice a současně neoprávněné využívání výhod poskytovaných státem (tedy tvorba tzv. fiktivní nezaměstnanosti; Kotíková, Nekolová, in Čabanová et al., 2004).

ztratili punc příživníků, kteří si za svou situaci mohou sami. Čím pozitivnější (nebo alespoň méně nepřátelský, předsudečný či lhostejný) bude pohled společnosti na osoby neúčastné na trhu práce, tím méně stigmatizujícím faktorem se nezaměstnanost stane.

9.2 Vzdělávání

Vzdělávání (profesní i zájmové) stojí de facto na pomezí primární a sekundární prevence. Primární prevencí v této oblasti rozumíme nejen profesní vzdělávání (tedy nejrozličnější kurzy, školení a další vzdělávací akce rozšiřující či prohlubující znalosti a dovednosti potřebné k výkonu povolání), ale také mimopracovní, zájmové vzdělávání. Profesní vzdělávání pracovníkům (i těm s nejistou budoucností v zaměstnání, a tedy potenciálně z různých důvodů ohrožených nezaměstnaností) umožňuje v první řadě stát se pro svoji organizaci důležitějším a upevnit si tak svoji pozici i tvář v tvář případnému budoucímu propouštění. Proaktivní přístup pracovníků k sebevzdělávání je tedy v tomto směru více než žádoucí, zvláště pak ve chvíli, kdy organizace samotné jsou nuceny šetřit na „lidských zdrojích“, a to jak na rozvoji pracovníků, tak také na jejich početních stavech a pevných i pohyblivých složkách odměňování.

Ovšem vzdělávání nemusí být pouze nástrojem k posílení a zachování pozice v organizaci, ale také určitou formou „záchranné sítě“, pokud k odchodu pracovníka ze zaměstnání skutečně dojde, ať již nedobrovolně při propouštění, nebo dobrovolně odchodem do důchodu. V tomto směru se pak uplatňuje stejnou, či ještě vyšší měrou vzdělávání mimopracovní, zájmové, v němž se koneckonců mění i pokračující vzdělávání v rámci oboru či odvětví, které zaměstnanec opouští. To pak může mít různé podoby, a tedy i různé motivace a výsledky:

- a) *Pokračující vzdělávání v oboru*, který daná osoba právě opustila, a o němž předpokládá, že jí umožní návrat do obdobného zaměstnání. Tato podoba vzdělávání je klíčová pro nezaměstnané či dlouhodobě nezaměstnané především v oborech, které se dynamicky rozvíjejí, a je tedy velmi snadné ztratit krok s vývojem poznatků.

- b) *Zájmové vzdělávání v oboru*, v němž byla osoba zaměstnána, avšak již pouze proto, aby udržela krok s novinkami, ale bez zájmu na opětovném pracovním uplatnění. Tato podoba sebevzdělávání je nejčastěji praktikována důchodci, kterým zpravidla pomáhá k udržení duševní „kondice“ a sociálních kontaktů s bývalými kolegy. Takto aktivní důchodci se také díky svým dlouholetým zkušenostem mohou stát neformálními mentory mladších pracovníků.
- c) *Vzdělávání v jiném oboru*, u něhož osoba předpokládá, že by se v něm mohla v budoucnu pracovně uplatnit. Sem je možné zahrnout institucionalizované vzdělávání s certifikací, například rekvalifikace zprostředkované pracovním úřadem nebo jiné certifikované kurzy, rozvíjející kupříkladu jazykové či počítačové dovednosti. Tento druh vzdělávání přímo směřuje k opětovnému zaměstnání a je tedy velmi žádoucí u dlouhodobě nezaměstnaných, pokud v jejich původním oboru nemohou najít uplatnění.
- d) *Zájmové vzdělávání*, které má za cíl pouze udržet člověka v duševní kondici a v němž je získání či rozvoj schopností, dovedností a znalostí pouze sekundární motivací. V této podobě sebevzdělávání také hrají velkou roli zájmy a koníčky, kterým se člověk v době, kdy byl zaměstnán na plný úvazek, nemohl z časových důvodů dostatečně věnovat.

Vzdělávání seniorů má určitá specifika daná především fyziologickými a v návaznosti na ně psychologickými změnami spojenými s věkem (mění se například paměťové schopnosti a obecně schopnosti spojen s učením), vyžaduje tedy odlišný přístup. Jako konkrétní příklad vzdělávání seniorů uvedme například kurzy celoživotního vzdělávání organizované vysokými školami v rámci konceptu Univerzity třetího věku. Kurzy jsou často zdarma nebo za velmi nízký poplatek, což je zpřístupňuje i jedincům s velmi nízkým příjmem, a účast na nich není omezena předchozími znalostmi v oboru, čímž se zmírňuje případná obava ze selhání či nedostatečnosti. Nicméně na účastnících je vyžadováno minimálně středoškolské vzdělání ukončené maturitou; možnost vzdělávání v univerzitním

prostředí však pravděpodobně nebudou vyhledávat osoby s nízkou kvalitací, nejedná se tedy o vážnou překážku v širším slova smyslu.

Veškeré formy vzdělávání, především probíhají-li v kolektivu, však významnou měrou ovlivňují psychické zdraví jedince. Odpovídají totiž na potřeby vzdělávací, sociální a potřebu seberealizace, které bývají zejména u seniorů a dlouhodobě nezaměstnaných saturovány pouze v omezené míře.

9.3 Svépomocná sdružení a skupiny seniorů a nezaměstnaných

Omezené možnosti státu v této oblasti a často komplikovaná rodinná situace osob v některých případech neumožňuje efektivní prevenci negativních psychologických dopadů odchodu ze zaměstnání. V takovýchto případech by pak byla na místě některá forma psychologické terapie, avšak z nejrůznějších příčin (nejčastěji finančních či kvůli předsudkům stále panujícím vůči jedincům, kteří vyhledají odbornou psychologickou či psychiatrickou pomoc) se k ní většina lidí negativně postižených touto situací nechce nebo nemůže uchýlit. V mnoha případech pak terapeutickou funkci kromě rodiny do jisté míry plní různě velké skupiny lidí nacházejících se v podobné životní situaci.

Takovéto neformální svépomocné skupiny většinou sestávají z lidí, jejichž zkušenost s danou životní situací je odlišně dlouhá, a proto jsou schopni nabídnout si navzájem různé pohledy. Jejich předností je možnost sdílení podobných zážitků a společných prožitků, které jedinci umožňuje nahlédnout nad vlastní situací a její méně osobní rozbor. Usnadňují také řešení přidružených problémů a mohou být velmi efektivním zdrojem adresné a včasné pomoci (např. v domácnosti, v kontaktu s úřady apod.).

Vedle neformálních skupin sdružených spontánně na základě podobné životní situace a v rámci téže věkové či sociální skupiny (vrstvy), které je obtížné dohledat a jejichž členy se lidé stávají vesměs náhodně, existují také svépomocné skupiny a sdružení na formální bázi. Často spolupracují s neziskovými organizacemi zaměřenými na podobnou problematiku a sdružují nejen přímo postižené osoby, ale také jejich blízké, kterých se jejich situace přímo dotýká. Tato

sdružení se specializují spíše na závažnější případy (např. seniory postižené Alzheimerovou chorobou a jejich rodiny) a jsou schopny zprostředkovat odborné poradenství. Takovéto oficiální organizace také mohou působit prostřednictvím projevů v médiích a samostatnými osvětovými akcemi na veřejné mínění a napomáhat tak zlepšení vztahu společnosti k cílovým skupinám (např. sdružení Život 90 se snaží změnit názor společnosti a zvýšit kvalitu života seniorů; Mašková, Zapotilová, 2010).

9.4 Knihovny jako pomáhající instituce

Na první pohled se může zdát spojení knihoven a diskutovaných cílových skupin jako prvoplánové a v rovině psychosociální pomoci irelevantní – vždyť čtenářská obec především veřejných knihoven ve větší či menší míře zasahuje všechny věkové i sociální kategorie obyvatelstva a knihovny jako takové jsou především půjčovnami dokumentů různých druhů. Ovšem ve veřejných knihovnách tvoří lidé v postproduktivním věku jednu z nejvýznamnějších a nejstálejších skupin čtenářů¹⁹. A nahlédneme-li za hranici základních knihovních služeb (tedy zejména výpůjčních služeb a čtenářského servisu) a vezmeme-li v potaz nejširší spektrum kulturně-sociálních aktivit, které tyto instituce nabízejí, zjistíme, že mohou být užitečné hned v několika směrech.

V první řadě je prostá návštěva veřejné knihovny jako taková jednou z volnočasových aktivit, doplňujících tolik nezbytný a cílovými skupinami často postrádaný sociální kontakt, a umožňujících tak narušit izolaci, v níž se dlouhodobě nezaměstnaní i důchodci často ocitají. Setkání s lidmi všech věkových skupin a různorodé sociální příslušnosti, avšak s podobným cílem a často shodnými zájmy, může pak být impulsem pro zvýšení jistoty a sebedůvěry

¹⁹ Údaj byl získán na odborném semináři Knihovna a její město, konaném 8. –9.března 2010 v Městské knihovně v Praze, zaměřeném na komunitní funkce knihoven. Konkrétní statistické údaje se vzhledem k tomu, že se jedná o interní statistiky konkrétních knihoven a údaje o věku a profesním zařazení čtenářů jsou považovány za citlivá data, nepodařilo zjistit.

v sociálních kontaktech a zároveň pro posílení pocitu sounáležitosti s určitou skupinou (čtenáři).

Knihovna také už z podstaty svého fungování zprostředkovává možnost dlouhodobé restrukturační volného času, tedy obnovení určitého denního (či dlouhodobějšího) časového rozvrhu. Částečně se tak děje v jistém smyslu nuceně, formou negativní finanční motivace (systém absenčních výpůjček a případných následných finančních sankcí za nedodržení výpůjční lhůty nutí čtenáře pravidelně se vracet), ovšem mnohem podstatnější je motivace prostřednictvím nabídky pravidelných kulturních a společenských aktivit a obměňováním knižního fondu.

V tomto ohledu jsou veřejné knihovny také jedním zprostředkovatelů zájmového vzdělávání. V posledních letech se významně rozvíjejí projekty navazující na tradici knihoven jako „lidových univerzit“ (viz stejnojmenný kulturně-vzdělávací projekt Městské knihovny v Praze), které nabízejí hodnotné naplnění volného času a umožňují získat poznatky z různých oblastí (například v rámci veřejně přístupných přednášek konferencí zabývajících se nejrozličnějšími tématy). Koná se zde též velké množství kurzů zaměřených přímo na rozvoj schopností a dovedností potřebných pro získání nového zaměstnání (například Masarykova veřejná knihovna ve Vsetíně, lokalitě s tradičně kriticky vysokou nezaměstnaností²⁰, pořádá volně přístupný Psychosociální motivační výcvik, zaměřený na integraci osob ohrožených nebo postižených nezaměstnaností na trhu práce²¹).

²⁰ Za kritickou úroveň je považována 10% nezaměstnanost v oblasti (Kotíková, Nekolová in Čabanová et al., 2004).

²¹ Kurz je hrazen z grantového projektu Evropského sociálního fondu Lidské zdroje a zaměstnanost; je tedy ideálním příkladem spolupráce knihovny a státních a mezinárodních orgánů při pomoci cílovým skupinám. Samotná instituce charakterizuje kurz takto: „Projekt je zaměřen na podporu rovných příležitostí při vstupu na trh práce, vzdělávání je tedy určeno: uchazečkám / uchazečům o zaměstnání; rodičům pečujícím celodenně o malé děti, osobám pečujícím o závislého člena rodiny; nezaměstnaným osobám v předdůchodovém věku a dalším osobám ohroženým na

Jedinou překážkou v jejich plošném využívání osobami s nižšími příjmy, mezi něž dlouhodobě nezaměstnaní a důchodci patří, jsou poplatky spojené s účastí na zmíněných kulturních a vzdělávacích akcích, které však v případě veřejných knihoven jsou zpravidla mnohem nižší, než u soukromých firem, které podobné akce (zvláště například kurzy pro rozvoj profesních dovedností) provozují. Proto o nich lze uvažovat jako o institucích s velkým potenciálem v oblasti pomoci a osobního rozvoje.

trhu práce.“ Po dohodě je možné zajistit také dopravu účastníka a náhradní hlídání (Masarykova veřejná knihovna Vsetín, 2010)

10 Závěr

Nezaměstnanost je fenoménem, který se pevně pojí s tržním hospodářstvím, jež je neoddělitelnou součástí života současné společnosti, a jako takový vyžaduje stále větší pozornost. Dlouhodobá nezaměstnanost pak vzhledem k vývoji světové ekonomiky v posledních letech (zesíleně především v souvislosti s hospodářskou krizí, jejíž důsledky budou ještě dlouho patrné) představuje stále ožehavější problém, neboť podle dostupných dat její poměr a délka opět narůstá. Také problematika postproduktivního věku (resp. starobních důchodců a seniorů obecně) nabývá na významu, neboť, jak bylo zmíněno v první části práce, stárnutí populace je jev, jehož dopad na společnost se sice ještě v plné míře neprojevil, avšak jehož závažnost vzhledem k narůstajícímu počtu starších lidí stoupá.

Proto jsem se ve své práci zabývala především (zejména v oblasti praktických řešení a obecně v povědomí veřejnosti), na rozdíl od ekonomických aspektů, opomíjenými psychosociálními souvislostmi nezaměstnanosti a konečného opuštění trhu práce. Snažila jsem se zdůraznit především oblast psychického zdraví a sociálních interakcí, do nichž se tyto změny z individuálního hlediska promítají nejvýrazněji. Přestože ve výzkumech i české a zahraniční odborné literatuře, jak jsem zjistila při podrobnějším průzkumu možných pramenů, jednoznačně převažuje téma nezaměstnanosti nad důchodem, snažila jsem se o vyrovnaný přístup. Na základě srovnání teoretických i praktických pramenů a s přihlédnutím k vlastním každodenním zkušenostem s lidmi z obou zmíněných skupin ve svém nejbližším okolí jsem vymezila nejproblematictější oblasti, o kterých se domnívám, že nejsou v souvislosti s nezaměstnaností a důchodem dostatečně probírané v širším měřítku a efektivně řešené.

Popsané okruhy by se současně, podle mého názoru, měly stát východisky pro praktické úvahy směřující k jejich zlepšení a nápravě. Vedle vybraných možných preventivních i následných řešení, která jsem načrtla v poslední části práce, a to jak těch, které jsou nasnadě a již se v praxi do různé míry uplatňují, tak těch, která jsou dosud opomíjena (například role knihoven a veřejných institucí podobného charakteru), by však bylo možné a žádoucí zabývat se některými

dalšími cestami. Jako obecnější příklad pak uveďme výraznější spolupráci tripartity, tedy státu, zaměstnavatelů a povšechně zaměstnanců, na zlepšování současné situace a v širším měřítku také přímé zapojení rodinných příslušníků nezaměstnaných a důchodců v případě závažnějších potíží s danou situací.

Pozornost by také měla být v mnohem větší míře věnována také komplexnímu uchopení probírané problematiky především na úrovni formálních institucí. Podle úrovně, v jaké stát nabízí nejen pomoc a podporu, ale také příležitosti k samostatnému řešení lidem postiženým nezaměstnaností či potýkajícím se s problémy důchodového věku, můžeme rozpoznat jeho celkovou vyspělost, včetně významné morální a etické roviny. Bylo by tedy přinejmenším zajímavé porovnat z tohoto hlediska státy ekonomicky vyspělé i ty nejméně rozvinuté a získat tak přehled o cestách, po nichž se v jednotlivých zemích ubírá sociální politika. I přes to, že je sociální stát přinejmenším ve většině vyspělých zemí na vysoké úrovni, dravá atmosféra na trhu práce, požadavek vysoké výkonnosti, přizpůsobivosti a samostatnosti i tváří v tvář náročným problémům a narůstající nejistota příliš nenapomáhají komplexnímu a důslednému řešení některých problémů spojených s nezaměstnaností a postproduktivní etapou života. Proto je třeba neustále na tuto problematiku upozorňovat a stavět ji do zorného pole společnosti nikoli pouze jako soubor faktů, ale jako problém, který je třeba řešit.

11 Soupis bibliografických citací

ALAVINIA, Seyed Mohammad; BURDORF, Alex. Unemployment and retirement and ill-health : a cross-sectional analysis across European countries. *International Archives of Occupational & Environmental Health* [online]. 2008, Vol. 82, Issue 1, [cit. 2010-11-11]. Dostupný z WWW: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=107&sid=92ba7313-bf00-49ec-b9a0-411e3c2907e9%40sessionmgr15&bdata=Jmxhbm9Y3Mmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=eih&AN=32814842>>. ISSN 0340-0131.

BÖCKERMAN, Petri; ILMAKUNNAS, Pekka. Elusive effects of unemployment on happiness. *Social Indicators Research*. 2006, Vol. 79, Issue 1, s. 159-169. Dostupný také z WWW: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&hid=9&sid=17692855-165b-45d5-aa9d-5288732694f4%40sessionmgr12>>. ISSN 0303-8300.

BORECKÁ, Eliška; KUBÁTOVÁ, Dana; BOROVIČKA, Vladimír. *Sociální exkluze v rámci EU* [online]. [Praha] : [s.n.], [2008] [cit. 2010-10-29]. Dostupné z WWW: <<http://nb.vse.cz/~LAPACEKM/Prace/1245/socialniexkluze.pdf>>.

ČABANOVÁ, Bohumila, et al. *Mechanismy sociální soudržnosti, stratifikace a role sociálního státu : Svazek II. Dílčí studie*. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. 223 s. ISBN 80-86552-86-1.

ČERVENKA, Jan. Česká veřejnost o nezaměstnanosti : září 2010. In Centrum pro výzkum veřejného mínění. *Tiskové zprávy* [online]. Praha : Sociologický ústav AVČR, 25.10.2010 [cit. 2010-12-09]. Dostupné z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101058s_eu101025.pdf>.

Český statistický úřad. ČSÚ : *Český statistický úřad* [online]. Praha : 2010 [cit. 2010-11-24]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>>.

Český statistický úřad. *Český statistický úřad* [online]. 2010a [cit. 2010-12-09]. Rozvodovost. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rozvodovost>>.

Český statistický úřad. *Český statistický úřad* [online]. 2010b [cit. 2010-12-09]. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>.

Český statistický úřad. *Senioři v ČR v letech 2009*. Praha : [Český statistický úřad], 2009. 104 s. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/1417-09>>. ISBN 978-80-250-1991-7.

Český statistický úřad. *ČSÚ : Český statistický úřad* [online]. Praha : 2010, 20.9. 2005 [cit. 2010-11-15]. Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti - roční průměr, 2002. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/podil_dlouhodob_e_nezamestnanosti_na_celkove_nezamestnanosti_rocni_prumer_2002>.

DUFFKOVÁ, Jana; URBAN, Lukáš; DUBSKÝ, Josef. *Sociologie životního stylu*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 237 s. ISBN 978-80-7380-123-6.

FILIPOVÁ, Štěpánka. *Kdy se jedná o předčasný starobní důchod* [online]. Praha : [Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR], 9.10.2009 [cit. 2010-11-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/7700/09102009.pdf>>.

FRANKOVSKÝ, Miroslav; KENTOŠ, Michal. *Psychológia práce pred vstupom Slovenska do Európskej únie : zborník príspevkov*. Košice : Spoločenskovedný ústav SAV, 2004. 100 s. Dostupný také z WWW: <http://www.saske.sk/SVU/downloads/publikacie/Psychologia_prace_2004.pdf>. ISBN 80-967182-3-1.

GOFFMAN, Erving. *Stigma : Poznámky o způsobech zvládání narušené identity*. Vyd. 1. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 167 s. ISBN 80-86429-21-0.

CHOBOTOVÁ, Petra, et al. Nezaměstnanost a zdraví. In *Nezaměstnanost a zdraví : Životné podmienky a zdravie, vedecká konferencie s mezinárodní účastí, Štrbské Pleso, Slovenská republika, 13.-15.10.2003* [online]. Štrbské Pleso : [s.n.], [2003] [cit. 2010-11-24]. Dostupné z WWW: <http://zu.cz/projekty/nezam/strba_sbornik.pdf>.

JAHODA, Marie; LAZARSELD, Paul F.; ZIESEL, Hans. *Marienthal : the sociography of an unemployed community*. New Jersey : Transaction publishers, 2002. 128 s. Dostupné z WWW: <http://books.google.com/books?id=CcAqW_MpI7cC&pg=PR29&dq=Jahoda,+Lazarsfeld,+Zeisel,+2002&hl=cs&ei=Ngb-TLFQk7niBtOs5aMI&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=%20%20%201&ved=0CCsQ6AEwAA#v=onepage&q=Jahoda%2C%20Lazarsfeld%2C%20Zeisel%2C%202002&f=false>. ISBN 978-0-7658-0944-5.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie nemoci*. Vyd. 1. Praha : Grada Publishing, 2002. 198 s. ISBN 80-247-0179-0.

LANG, Gottfried. The concepts of status and role in anthropology : their definition and use. *American Catholic Sociological Review*. 1956, Vol. 17, Issue 3, s. 206-218. Dostupný také z WWW: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=4&hid=10&sid=92ba7313-bf00-49ec-b9a0-411e3c2907e9%40sessionmgr15&bdata=JmxhbmcyY3Mmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=sih&AN=17049176>.

LAZARUS, Richard S.; FOLKMAN, Susan. *Stress, appraisal, and coping*. New York : Springer Publishing Company inc., 1984. 445 s. Dostupné z WWW: <http://books.google.com/books?id=i-ySQQuUpr8C&printsec=frontcover&dq=Lazarus+Folkman+1984&hl=cs&ei=PEX-TOCLGZGj4QbB_6mZCA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCgQ6AEwAA#v=onepage&q=Lazarus%20Folkman%201984&f=false>. ISBN 0-8261-4191-9.

LENSKI, Gerhard; LENSKI, Jean; NOLAN, Patrick. *Human Societies : an introduction to macrosociology*. 6th ed. New York : McGraw-Hill, 1991. 511 s. ISBN 0-07-037242-X.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

MAŘÍKOVÁ, Hana. *Muž v rodině : demokratizace sféry soukromé*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 1999. 108 s. Dostupné z WWW: <http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/143_99-6wptext.pdf>. ISBN 80-85950-69-3.

Masarykova veřejná knihovna Vsetín. *Masarykova veřejná knihovna Vsetín* [online]. Vsetín : 2008 [cit. 2010-11-24]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvk.cz/knihovna/vitejte/>>.

MAŠKOVÁ, Martina; ZAPOTILOVÁ, Mariana. *Zpravy.rozhlas.cz* [online]. 2010 [cit. 2010-11-20]. Sdružení Život 90 : pohled společnosti na seniory je třeba změnit. Dostupné z WWW: <http://www.rozhlas.cz/zpravy/spolecnost/_zprava/815831>.

Ministerstvo financí České republiky. *Ministerstvo financí České republiky* [online]. Praha : 2009 [cit. 2010-11-24]. Dostupné z WWW: <<http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *MPSV : Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha : [2010] [cit. 2010-11-24]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *MPSV.cz* [online]. 2008 [cit. 2010-12-09]. Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří). Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5045>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *MPSV.cz* [online]. Praha : [Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR], 11.8.2004 [cit. 2010-11-15]. Aktivní

politika zaměstnanosti se vyplácí : tisková zpráva. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>>.

NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 1. Brno : Academia, 1995. 336 s. ISBN 80-200-0525-0.

PEŠÁK, Alexandr. *Observační bezpečnosti silničního provozu* [online]. 2007 [cit. 2010-12-08]. Změny v sociálním postavení ve stáří : sociální exkluze a ageismus ve vztahu k mobilitě. Dostupné z WWW: <<http://www.czrso.cz/index.php?id=446>>

ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Sociální stratifikace : Problém, vybrané teorie, výzkum*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2000. 172 s. ISBN 80-246-0025-0.

ŠLACHTOVÁ, Hana. *Sociální epidemiologie*. 1. vyd. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, Zdravotně sociální fakulta, 2005. 103 s. ISBN 80-7368-089-0.

ŠPLÍČHALOVÁ, Anna, et al. Vliv socioekonomických faktorů na zdraví v epidemiologických studiích. *Hygiena*. 2007, č. 2, s. 51-58. Dostupný také z WWW: <<http://www1.szu.cz/svi/hygiena/archiv/h2007-2-04-full.pdf>>. ISSN 1802-6281.

ŠTIKAR, Jiří, et al. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

VIDOVIČOVÁ, Lucie, et al. *Ageismus* [online]. 2008 [cit. 2010-12-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.ageismus.cz/>>.

WANBERG, Connie; GRIFFITHS, Rich; GAVIN, Mark. Time structure and unemployment: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 1997-3, 70, s. 75-95. <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=119&sid=5458c6ef-8e1e-4ffe-a601-e1bc5b68f122%40sessionmgr111&bdata=Jmxhbm9Y3Mmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=9705285833>>. ISSN 09631798.

WARD, Nicki. Social Exclusion, Social Identity and Social Work : Analysing Social Exclusion from a Material Discursive Perspective. *Social Work Education*. Apr2009, vol. 28, Issue 3, s. p237-252. Dostupný také z WWW: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=110&sid=df9172b7-ffbb-449e-86aa-ecf2a1dbbc4b%40sessionmgr115>>. ISSN 02615479.